Documento de Trabajo

Reforma laboral: ¿crecimiento del empleo o de la desigualdad?

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

CENTRO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO Y EL DESARROLLO (CETyD)

1992 25 Aniversario 2017

Septiembre 2017

Introducción[1]

Durante el último año se ha instalado en el eje del debate socio-laboral la necesidad -o no- de llevar a cabo una reforma de las normas y de los institutos que conforman el sistema de relaciones laborales argentino. En este escenario influyó, sin dudas, la reforma implementada recientemente en Brasil que modificó gran parte de los pilares que sustentan al derecho del trabajo de ese país. En la Argentina, el Gobierno Nacional conjuntamente con representantes del mundo empresarial han planteado en reiteradas ocasiones la urgencia de reformar las leyes laborales para "mejorar" las reglas del mercado de trabajo y la competitividad de la economía.

A esta corriente a favor de las reformas orientadas a flexibilizar las normas laborales se le suman las recomendaciones de política que realizan distintos organismos internacionales. Este es el caso de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que, en su Estudio económico multidimensional para Argentina de julio de 2017, plantea que relajar las regulaciones laborales podría aumentar la fluidez del mercado laboral y fortalecer tanto la productividad como la inclusión.

Uno de los puntos medulares que divide las posiciones tanto del mundo político como del académico respecto a las reformas laborales se refiere a que, en general, implican el desmantelamiento total o parcial de normas e instituciones creados para proteger a los trabajadores. Es decir, los cambios que suelen promoverse no consisten en una adaptación del sistema de relaciones de trabajo a nuevas formas de organización del trabajo, sino a un recorte de derechos y beneficios establecidos en leyes vigentes, en detrimento de los trabajadores y sus organizaciones, y a favor de los empleadores[2].

Por su parte, los actores que apoyan la desregulación laboral plantean que el derecho del trabajo introduce ineficiencias en la dinámica productiva que afectan negativamente el potencial en materia de crecimiento económico y empleo. Bajo esta perspectiva, la reducción de la protección laboral es concebida como una medida necesaria para estimular la inversión empresaria y, al mismo tiempo, mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Asimismo, el trabajo informal es visualizado de acuerdo con esta visión como una consecuencia natural de la regulación laboral.

Es en el contexto de este debate que el Centro de Estudios del Trabajo y el Desarrollo (CETyD - UNSAM) ha elaborado el presente documento de trabajo. El texto tiene como objetivo plantear una posición sobre las reformas laborales, al tiempo que pretende aportar elementos que se consideran relevantes para fortalecer una discusión constructiva sobre un tema que tiene una incidencia clave en

---

[1] **Carlos Tomada (Director del CETyD), Diego Schleser (Director de Estudios e Investigación), Matias Maito, Juan O'Farrel, Juan Manuel Ottaviano (investigadores del CETyD).** Los autores agradecen los comentarios y reflexiones de Cecilia Todesca y Clarisa Soto.

[2] Las reformas orientadas a flexibilizar las relaciones laborales también podrían implicar violaciones a derechos consagrados en distintos tratados internacionales. De acuerdo con el informe elevado al Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas en el marco de su trigésimo cuarto período de sesiones (que tuvo lugar en febrero de 2017), se destaca que este tipo de iniciativas podrían amenazar los derechos al trabajo y las condiciones de trabajo justas, el derecho a no ser sometido a trabajo forzoso y la libertad de asociación. Estos derechos están reconocidos por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966), y también por los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. En simultáneo, el informe referido señala que distintos instrumentos regionales de derechos humanos contienen disposiciones en materia laboral (la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, etc.), cuya vigencia también podría verse desafiada por reformas laborales de distinto tipo (ONU, 2017).

las condiciones socio-económicas de los trabajadores y sus familias. El insumo central de este documento es la vasta literatura sobre las reformas laborales implementadas en el mundo, cuya diversidad refleja la profundidad del debate sobre esta temática.

Una vez realizada una descripción de los fundamentos e implicancias jurídicas, económicas y sociales de la mayoría de las reformas laborales (incluyendo una enumeración de las características salientes de la reforma brasileña), el documento pretende responder a un interrogante básico: la flexibilización de las normas promovidas por las reformas ¿mejoran las condiciones de los trabajadores y el funcionamiento del sistema productivo, o por lo contrario, termina precarizando las relaciones laborales y debilitando el crecimiento económico?

El documento consta de dos secciones, que a su vez incluyen dos apartados cada una. En la primera sección se traza una caracterización de las reformas laborales implementadas durante las últimas dos décadas. Primero se realiza un análisis de los fundamentos y los objetivos de las reformas, para luego describir la nueva legislación del trabajo implementada en Brasil. En la segunda sección se describen las distintas teorías económicas que sostienen y rechazan las reformas laborales y se exponen las evidencias empíricas sobre el impacto de los cambios normativos en la eficiencia económica y la distribución de los ingresos.

1. Caracterización de las reformas laborales

1.1 Fundamentos y objetivos de las reformas laborales

El concepto fundante y distintivo del derecho del trabajo es que en la relación laboral existe una desigualdad objetiva entre el empleador y el trabajador. Esta asimetría se basa en el hecho de que el trabajador, al estar expuesto a una situación de dependencia económica, se encuentra en inferioridad de condiciones para negociar con el empleador los términos de la relación laboral. Por este motivo, las leyes laborales protegen de manera preferente a una de las dos partes involucradas: al trabajador (principio protector).

El conjunto de normas e institutos laborales que integran el derecho del trabajo tiene como denominador común el principio de protección al trabajador. De este concepto nodal se derivan otras reglas como la aplicación de la norma más favorable al trabajador (*in dubio pro operario*), la irrenunciabilidad de los derechos, de la preferente tutela a la continuación de la relación laboral, y de primacía de la realidad, entre otros. Es decir, el principio protectorio no es otra cosa que el rector de reglas que operan como técnicas de igualación, equilibrio o compensación de una relación objetivamente desigual.

Los institutos laborales previstos en la normativa laboral sirven al mismo propósito. La delimitación de la jornada laboral, la fijación de salarios mínimos, la definición de las condiciones de trabajo y la conformación de la negociación colectiva, son ejemplos del objetivo central del sistema normativo laboral para dotar al Estado de instrumentos que regulen las relaciones económicas entre empleadores y trabajadores, con la intención explícita de proteger a estos últimos.

Desde la perspectiva de la teoría económica neoclásica, el principio protectorio del derecho del trabajo, junto al resto de las directrices e institutos que se desprenden del mismo, constituyen mecanismos que intervienen en el libre juego de la oferta y la demanda de la fuerza de trabajo, concebida como un factor más en el proceso de producción[3]. Como es habitual en esta corriente, se afirma que la intervención en un mercado competitivo genera efectos distorsivos que condicionan su funcionamiento, recreando condiciones que afectan la situación de los trabajadores que las normas laborales pretenden proteger (este argumento será analizado más profundamente en la sección 2). Esta cosmovisión puede ser observada con claridad, a través del argumento esgrimido por el Banco Mundial: "las leyes que se han creado para proteger a los trabajadores a menudo los perjudican" (Banco Mundial, 2017). Cabe destacar que esta visión es contraria a los principios constitutivos de las normas laborales internacionales definidos en la Declaración de Filadelfia de 1944, donde se estableció que el trabajo no es una mercancía.

Visto desde la óptica neoclásica, los principios, normas e instituciones que conforman el derecho laboral son conceptualizados como un costo adicional que el Estado le impone al empleador para contratar mano de obra. Este aumento "artificial" del costo laboral provoca efectos negativos sobre todo el sistema productivo y afecta también a los trabajadores.

De acuerdo con la teoría neoclásica, las relaciones laborales deberían estar sujetas a los principios del derecho civil, que regula las relaciones económicas entre particulares a través del principio de la autonomía de la voluntad. Bajo este encuadre normativo, las relaciones entre empleadores y trabajadores deben estar sometidas a las mismas reglas que el resto de las contrataciones libres entre partes iguales (cabe destacar que aún en este modelo la vinculación se encuentra en alguna medida regulada).

La mayoría de las reformas laborales promovidas a partir de la década del ochenta se fundamentan precisamente en el diagnóstico y las soluciones de política que plantea la teoría neoclásica. Por lo tanto, la mejor alternativa de política consiste en desmontar las normas e institutos laborales para que el mercado de trabajo funcione en condiciones de libre competencia[4].

Si bien la teoría económica que sustenta las reformas laborales soslaya o minimiza la relación asimétrica entre el empleador y el trabajador, la misma acepta que, como consecuencia de esta desregulación del mercado de trabajo, se producirá un crecimiento de la desigualdad. El desmantelamiento de la normativa tendrá un impacto directo en las condiciones laborales de los trabajadores que cuentan con empleos donde rigen de manera efectiva los derechos y beneficios definidos en la normativa. Sin embargo, esto sería sólo un estadio inicial en el que se establecen las

[3] Cabe destacar que esta visión es contraria a los principios constitutivos de las normas laborales internacionales definidos en la Declaración de Filadelfia de 1944, donde se estableció que el trabajo no es una mercancía.

[4] Toda regulación laboral tiene por finalidad la protección del trabajador y la dignidad de la persona humana y, por el contrario, la desregulación que conmueva el principio protectorio implica -en algún grado- el socavamiento de la finalidad del derecho del trabajo, y por lo tanto, del derecho del trabajo mismo. Por lo tanto, una norma desregulatoria del derecho del trabajo, lleva consigo un elemento abolicionista, un preconcepto (jurídico, histórico, filosófico) que -en vez de tener por finalidad la protección del trabajador- tiene por objeto la desprotección y la liberalización de la relación de trabajo, y constituye un retroceso en todos aquellos sentidos, mientras aspira a su eliminación. La flexibilización, de igual manera, derrama en alteraciones desreguladoras sobre todos los ámbitos del derecho de trabajo, y sobre las facultades del poder administrador, los actores sociales, su organización gremial, sus potestades y reglas negociales, y sobre la posición que estos ocupan en el conflicto permanente entre el capital y el trabajo.

condiciones necesarias para el punto de partida de un proceso de expansión económica que permitirá reducir la desocupación y la informalidad.

Las transformaciones de los marcos normativos que promovieron la flexibilización y desregulación laboral fueron enfáticamente impulsadas por los organismos multilaterales durante la última década del siglo pasado y replicadas desde entonces en distintas latitudes, entre ellas, Latinoamérica (Vega Ruiz, 2005; Fraile, 2009; Velázquez Pinto, 2016). Entre los años 2010 y 2015, 89 países introdujeron reformas que implican algún grado de flexibilización laboral, consistentes en revisar los salarios mínimos, limitar los aumentos salariales, descentralizar la negociación colectiva y reducir las restricciones al despido de trabajadores. Comparado con otras regiones, la proporción de países que avanzó en este sentido fue particularmente elevada en Latinoamérica y el Caribe alcanzando el 58% del total de los Estados (Ortiz, 2015).

Países que implementaron reformas laborales entre los años 2010 y 2015

Región	Cantidad	Prop. sobre total de países
Total de países	**89**	**48%**
Asia oriental y el Pacífico	9	29%
Europa del Este / Asia Central	12	53%
América Latina / Caribe	11	58%
Oriente Medio y África del Norte	6	75%
Asia del Sur	3	29%
África Sub-sahariana	8	19%
Países en desarrollo	49	37%
Países de altos ingresos	40	72%

Fuente: CETyD en base a Ortiz (2015).

Independientemente de las bases teóricas que sustentan las reformas laborales, es habitual que las mismas sean vinculadas explícitamente con los cambios observados en los procesos productivos impulsados por la innovación tecnológica. El argumento utilizado es que el sistema de normas laborales debe cambiar para adaptarse a las transformaciones que se producen en la organización del trabajo, en los métodos de producción o en el esquema de comercio internacional. Por este motivo, muchas de las reformas han sido caracterizadas como políticas necesarias para modernizar las relaciones laborales de modo de adecuarlas a las necesidades del nuevo escenario económico.

Sin embargo, reconocer los cambios en el modo de producción capitalista no implica necesariamente la aceptación de la licuación del derecho del trabajo. Dicho de otro modo, el desafío es justamente

poder identificar las modificaciones necesarias del mercado de trabajo para poder acompañar los cambios en la dinámica productiva sin dejar desprotegido al trabajador, es decir, sin abandonar el principio protectorio.

Es posible identificar múltiples transformaciones en los métodos de producción o en la organización del trabajo que pueden justificar cambios en la normativa laboral, pero ello no implica justificar una reducción en los niveles de protección. Actualmente se observa, por ejemplo, que un sector que históricamente estaba orientado hacia una actividad precisa, amplía sus fronteras de incumbencia, como sucede con la conformación de la industria de la logística y de las industrias culturales. Muchas veces la modificación en las formas de producir o desarrollar un determinado bien o servicio implica la sustitución de mano de obra por capital en un sector, pero también surgen nuevos empleos en otras actividades.

Un ejemplo claro de este enfoque es el modo en que la normativa encuadra el teletrabajo, una modalidad configurada por el avance de la tecnología en las telecomunicaciones, que se extiende progresivamente como una inserción elegida por empleadores y trabajadores[5]. Dependiendo del modo en que se encuentre regulado, el teletrabajo puede preservar todos los derechos y beneficios de la normativa laboral, o puede ser un mecanismo para precarizar condiciones laborales. Planteada de este modo, la cuestión central no es el cambio en sí mismo, sino los resultados concretos que se pretenden alcanzar a través de las modificaciones en los procesos productivos.

Así, el impacto que tengan las nuevas tecnologías sobre el trabajo, el empleo y los derechos de los trabajadores depende de la política y del rol de las instituciones. La mayor o menor rapidez en la investigación, difusión y penetración de las nuevas tecnologías depende siempre de múltiples factores. Entre otros: la fase del ciclo económico global, territorial y nacional; el comportamiento de la inversión; las variaciones de los márgenes de rentabilidad para las empresas frente a la incorporación de capital tecnológico en sus procesos productivos; los compromisos internacionales. Pero sobre todo, las políticas que implementan los estados al interior de sus países, especialmente las relacionadas con la amplitud de las regulaciones y controles y el rol y comportamiento de los actores sociales.

El planteo desarrollado hasta aquí consiste en afirmar que a la existencia del derecho del trabajo, se le opone la teoría que afirma que su intervención en el mercado de trabajo afecta seriamente la eficiencia de la economía, lo cual deriva en consecuencias negativas sobre el sistema productivo y las condiciones de vida de los propios trabajadores. Sin embargo, se identifican otras corrientes alternativas a la teoría neoclásica que sostienen que el derecho del trabajo y las instituciones laborales no sólo no introducen restricciones al funcionamiento óptimo de la economía, sino que su implementación permite resolver un gran número de fallas del mercado, que contribuyen a definir una dinámica más eficiente del sistema productivo. Un análisis más detallado al respecto de este tema se desarrolla en la sección 2.

[5] El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social elevó un proyecto de Ley sobre el Régimen Jurídico del Teletrabajo en relación de dependencia reconociendo los cambios en la organización del trabajo sin dejar de ajustarse al principio protector que rige la relación entre el capital y el trabajo. El proyecto no llegó a sancionarse.

1.2 Un ejemplo de reforma laboral arquetípico: el caso brasileño.

La nueva ley laboral recientemente aprobada en Brasil (Reforma Trabalhista) constituye un ejemplo del modelo de reforma laboral que, bajo el lema de la modernización de las relaciones del trabajo, promueve la desestructuración generalizada del entramado institucional que regula dichas relaciones. Teniendo en cuenta que Brasil es una referencia ineludible para las condiciones económicas, políticas e institucionales de Latinoamérica y de Argentina en particular, la reforma laboral recientemente aprobada en ese país constituye un argumento más que iría a favor de implementar iniciativas similares en la región. Es por esta razón que en este apartado se realiza una descripción de sus lineamientos principales[6].

La reforma laboral analizada es desregulatoria, flexibilizadora, e incluye elementos propiamente anti sindicales, otros específicamente dirigidos a debilitar la negociación colectiva, y también otros principalmente orientados a eliminar derechos, o crear modalidades de contratación sin ellos.

La principal fuente de regulación de las relaciones colectivas de trabajo en Brasil es la Constitución Federal de 1988, que reafirmó un modelo de unicidad sindical. En simultáneo, la negociación colectiva permanecía centralizada por actividad mientras que los acuerdos colectivos derramaban hacia todos los representados (modelo que se mantuvo firme desde la década del '30 hasta la actualidad). En este arreglo institucional, la Justicia del Trabajo desempeña un rol significativo: su poder normativo es alto y su papel en el proceso de solución de conflictos en la negociación colectiva es protagónico (concretamente, en Brasil es posible la creación y modificación de las condiciones de trabajo a través de la llamada sentencia normativa, emanada de la justicia laboral).

Otro de los pilares del esquema normativo en materia laboral del caso brasileño es la Consolidación de la Leyes del Trabajo (Consolidação das Leis do Trabalho –CLT-), norma sancionada en 1943 por el entonces presidente Getulio Vargas. Si bien dicha ley fue objeto de diversas modificaciones desde su implementación, los cambios habían sido parciales y ninguno de ellos había afectado el núcleo de principios e instituciones que contiene. A diferencia de aquellas enmiendas, la Reforma Trabalhista recién aprobada ha afectado los componentes sustanciales del sistema normativo vigente.

La reforma implementada en Brasil instituye legalmente el empleo autónomo no laboral, al determinar que la contratación de un trabajador inscripto como autónomo, aún de manera exclusiva y permanente, no debe ser considerada como una relación de trabajo. Esta caracterización elimina por lo tanto todos los derechos que dicha relación implica. La existencia de este régimen habilita el marco legal para que determinados tipos de relaciones laborales de dependencia no se encuentren sujetos al principio protectorio del derecho del trabajo. En definitiva, esto implica una limitación del universo de trabajadores receptores de los derechos y beneficios previstos en la normativa laboral.

[6] El análisis de la reforma laboral implementada en Brasil surge de los siguientes artículos: "A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil" Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socio económicos (2017) y "Dossie: reforma trabalhista" Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Unicamp, Instituto de Economía (2017).

También se incorpora el contrato de teletrabajo bajo una modalidad altamente flexible. Según la reforma, el teletrabajo puede ser reconvertido en modalidad presencial por decisión unilateral del empleador; no se le aplican los límites de jornada normales; los elementos de trabajo corren por cuenta del empleado; y el empleador se desliga de la responsabilidad relativa a riesgos en la salud y la seguridad de los trabajadores.

Respecto de las condiciones de rescisión de los contratos, la nueva legislación ha eliminado las garantías que limitaban los despidos arbitrarios, amplía las variantes para las rescisiones de común acuerdo, y equipara las condiciones para los despidos individuales y los colectivos, eliminando el acuerdo previo que las entidades sindicales debían prestar para los colectivos. A su vez, se incentivan los retiros voluntarios y se limita la posibilidad del reclamo de rubros indemnizatorios en sede judicial.

En lo relativo al salario, la modificación central que se introduce es que distintos conceptos que típicamente forman parte de la remuneración como comisiones, gratificaciones, viáticos y bonos, pasan a ser considerados no remunerativos, es decir, no contribuyen al sistema de seguridad social.

Respecto de la jornada de trabajo, la nueva norma altera el carácter excepcional de la extensión de la jornada (vigente desde la década del '40) y permite la adopción de una jornada de hasta 12 horas (con un descanso posterior de 36) sin el requisito de autorización sindical para aprobar dicha extensión. En simultáneo, se habilita la posibilidad de acordar individualmente la extensión horaria, quitando la obligación de comunicar a la autoridad administrativa la decisión; y se incorpora un régimen de compensación de horas pasible de ser adoptado de manera individual (hasta ahora, este régimen sólo podía ser validado en la negociación colectiva, tal como lo establece la Constitución). Además, se amplía el límite de horas semanales de los contratos de trabajo a tiempo parcial (pasando de 25 a 30), y extiende (a seis) la cantidad de horas semanales extraordinarias que pueden ser pagadas o compensadas.

La reforma también elimina las limitaciones a la tercerización. La regla vigente hasta ahora establecía con claridad la distinción entre "actividades fin" y "actividades medio", fijando límites y condiciones para la tercerización de "actividades fin". La nueva ley permite todo tipo de tercerización en todas las actividades (fin o medio, principal o específica) y, aunque incorpora ítems que igualan derechos entre tercerizados y no tercerizados, estos se limitan a algunos aspectos específicos (alimentación, seguridad, transporte interno y capacitación).

Otro aspecto clave que degrada el principio protectorio y minimiza la capacidad de los institutos de equilibrar la relación laboral, es que se modifica el sistema de aplicación jerárquica de las normas en el marco de la negociación colectiva, estableciendo la prevalencia en determinados aspectos de acuerdos que contengan condiciones menos favorables al trabajador respecto de lo establecido por ley (algunos de estos aspectos son los siguientes: jornada de trabajo, seguro de desempleo, representación en el lugar de trabajo y remuneración por productividad). Cabe destacar que, con esta modificación, sólo la Constitución queda por encima de lo determinado por los convenios colectivos.

Asimismo se establece el vencimiento de los convenios colectivos luego del término de vigencia (eliminando la posibilidad de que se extiendan hasta que se defina un nuevo acuerdo - ultraactividad),

y se estimula la negociación individual y los llamados acuerdos colectivos (de menor nivel que las convenciones). En particular, se permite la negociación individual sin restricciones para trabajadores jerárquicos o para aquellos que cuenten con educación superior, además de la mencionada negociación individual para la rescisión de los contratos y para los términos de la compensación de jornada extendida de trabajo.

El rol de los sindicatos también ha sido afectado por la Reforma Trabalhista. Ya referimos que los gremios perdían la potestad de autorizar los términos en los cuales son rescindidos los contratos, tanto para los casos individuales como para aquellos que afectan un colectivo. Además, se habilita la posibilidad de que se constituyan comisiones de trabajadores escindidas de los sindicatos, aunque con muchas de sus atribuciones. También se elimina la contribución sindical obligatoria que, a partir de ahora, deberá contar con la autorización expresa de cada trabajador.

La reforma por un lado, supone un franco retroceso de las condiciones de trabajo en materia de jornada laboral, salarios, descanso, vacaciones, transporte y salubridad. Por otra parte, promueve la externalización total del trabajo y crea modalidades de contratación sin derechos laborales, abaratando y facilitando los trámites de despido. Además incorpora una absoluta modificación al núcleo central de la fortaleza de los trabajadores, estableciendo que los acuerdos colectivos en las empresas –incluso los pactados por un grupo de trabajadores que no son delegados sindicales- tienen preeminencia respecto de las leyes laborales y los convenios colectivos de actividad.

De este modo, la reforma laboral implementada en Brasil plantea la eventual desintegración de la mayoría de los institutos laborales promovidos para equilibrar la asimetría inherente del vínculo económico entre el trabajador y el empleador.

2. Teoría y evidencia empírica sobre las reformas laborales

La reforma implementada en Brasil, así como las discusiones sobre esta materia en nuestro país, plantean la necesidad de evaluar los postulados conceptuales que fundamentan teóricamente las transformaciones de los marcos normativos que regulan las relaciones laborales. También resulta oportuno indagar en experiencias concretas para analizar los impactos que las iniciativas de esta naturaleza tuvieron en los países donde se implementaron.

2.1 Marcos teóricos que fundamentan y cuestionan las reformas laborales.

A principios de la década del noventa la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) publicó uno de los trabajos más citados de la corriente neoclásica, en base a una comparación entre el desempeño de los EE.UU. y Europa. La idea central del estudio es que el desempleo estructural crece cuando las economías no tienen la capacidad suficiente para adaptarse a las crecientes presiones derivadas de las nuevas tecnologías y la globalización. El informe concluye que las instituciones que en un principio buscaron proteger a los trabajadores terminaron 'osificando' a las economías y limitando su capacidad para adaptarse. El seguro de desempleo, por ejemplo, puede disminuir los incentivos de los trabajadores para aceptar un salario menor y, por esa vía, evitar que la oferta de trabajo se ajuste para alcanzar el pleno empleo. De manera similar, los aportes y contribuciones a la seguridad social representarían una barrera a la contratación, ya que generan una brecha entre el costo para el empleador de contratar un trabajador y el salario que éste percibe. De acuerdo con esta visión, si el salario no cae para compensar este incremento en el costo laboral producto de los 'impuestos' genera un aumento en el desempleo (OECD, 1994).

Este mismo argumento fue utilizado como fundamento de las reformas laborales incluidas como condicionalidades por las Instituciones Financieras Internacionales (IFIs) a la hora de otorgar créditos a los países en vías de desarrollo en la década del noventa. En esos casos, la flexibilidad laboral fue presentada como una condición necesaria para superar las crisis fiscales o de balanza de pagos. En un contexto de ajuste del gasto público y con niveles de consumo decrecientes en el mercado interno, el crecimiento de la actividad económica y del empleo sólo pueden sostenerse a partir de las exportaciones y las inversiones. Por este motivo, según la perspectiva neoclásica, es necesario aumentar la competitividad de la economía vía una devaluación que disminuya los salarios reales y aumente la demanda de trabajo. Las recomendaciones que se derivan de este diagnóstico incluyen la reducción de las indemnizaciones por despido, los salarios, las prestaciones sociales y el seguro de desempleo (Capaldo e Izurieta, 2013).

En las versiones de este mismo enfoque que promueve la desregulación del mercado de trabajo pero adaptado a las características del empleo en los países de América Latina, se parte de la noción de la segmentación de los mercados. En estos países predomina una estructura del mercado de trabajo donde convive un sector moderno o formal, cuyos trabajadores se benefician de las regulaciones laborales, y un sector atrasado o informal, donde los trabajadores no acceden a los beneficios generados por la legislación y las instituciones laborales. Según este enfoque, la excesiva regulación laboral de los trabajadores en el sector formal dificulta las posibilidades de generación de empleo en el sector moderno del mercado de trabajo. Los trabajadores que no consiguen empleo en el sector moderno terminan desempleados o trabajando en peores condiciones en el sector atrasado o informal de la economía. Se atribuye así a los trabajadores, las instituciones laborales y a los sindicatos la responsabilidad de ser obstáculos para la generación de empleo en el sector formal que permita absorber a los trabajadores que se desempeñan en malas condiciones laborales y con bajos niveles de ingresos en el sector informal.

En términos generales, la teoría que fundamenta las reformas laborales flexibilizadoras supone la existencia de una economía de competencia perfecta y expectativas racionales. Bajo estos supuestos[7], si no se incrementa el capital productivo (entre otras situaciones), las empresas sólo estarán dispuestas a contratar más trabajadores de los que cuentan a cambio de salarios más bajos[8]. De igual modo, en el caso de que el salario suba, los empleadores reducirán el nivel de empleo para seguir maximizando los beneficios. Dado que las regulaciones e instituciones laborales elevan el salario y el costo laboral, la imposición de estos esquemas hará que las empresas reduzcan la cantidad de trabajadores.

En este esquema, si se parte de un mercado de trabajo fuertemente regulado, el desmantelamiento de las normas producirá una caída del salario y del costo laboral, que dará lugar a un incremento de la demanda de trabajadores por parte de las empresas. Cabe destacar que, según este marco teórico la reforma laboral producirá, en primera instancia, un aumento de la desigualdad - como resultado de la caída del salario - situación que podría revertirse a partir de la mayor demanda de empleo.

Sin embargo, existen otras corrientes de orientación Keynesiana (Lavoie y Stockhammer), que plantean que las empresas definen el número de trabajadores que contratan de acuerdo a la capacidad que tienen de vender los bienes y servicios que producen[9]. En este esquema, las firmas se encuentran en condiciones de aumentar sus beneficios a partir de un incremento del empleo y la producción, siempre y cuando, exista un mayor nivel de consumo que adquiera la producción adicional. Dado que el principal factor que determina el consumo es, precisamente, el salario, será clave para la producción y el empleo que los salarios se encuentren en el mayor valor que la estructura económica y distributiva lo permitan.

Desde esta perspectiva, las instituciones laborales ayudarían a incrementar los salarios reales, y lo que es más importante sostenerlos en esos niveles, aportando "capacidad de compra" para sostener niveles de consumo altos y llevar el empleo y la producción a una situación más compatible con el pleno empleo. Por el contrario, si se deja que el mercado competitivo determine los salarios, en ausencia de sindicatos y otras instituciones laborales, la consecuencia será un salario (real) bajo y una

[7] Los actores son tomadores de precios, los cuales se ajustan al libre juego de la oferta y la demanda, existe información completa, no existen barreras a la entrada ni costos de transacción.

[8] Una de las principales condiciones en las que se basa esta teoría se refiere a que las empresas se encuentran sujetas a rendimientos decrecientes de escala, lo cual implica que ante un stock determinado de capital, cada trabajador que se incorpora a la firma aportará menor cantidad de producto (fenómeno denominado en la teoría productividad marginal decreciente). En un contexto en que las empresas maximizan sus beneficios, la reducción de la productividad por trabajador adicional, determina que los empleadores sólo estarán dispuestos a contratar más trabajadores a cambio de salarios más bajos. En este esquema, la implementación de regulaciones al mercado de trabajo tendrá un impacto directo en aumentar los niveles salariales, razón por la cual, las empresas reducirán la dotación de personal para lograr que la productividad se incremente del mismo modo que lo hizo el costo laboral. De este modo, la menor cantidad de trabajo contratado reduce el nivel de producción y la rentabilidad del capital, lo que afecta los niveles de consumo e inversión.

[9] Las firmas se enfrentan en realidad con una curva de rendimientos constantes a escala hasta el uso total de la capacidad de producción. Si esto fuera así las empresas tendrán incentivos para aumentar la cantidad de trabajadores contratados sin requerir una reducción del salario, ya que la productividad por trabajador adicional se mantendrá constante, por lo menos hasta que no se llegue al límite de la capacidad productiva. En este esquema, el empleador maximizará sus beneficios a través del incremento de la producción y del empleo, cuyo volumen no dependerá del salario como se plantea en el modelo neoclásico, sino en la capacidad de vender efectivamente la producción, es decir en el consumo.

capacidad de compra de los trabajadores limitada, que se trasladará en definitiva a bajos niveles de producción y de empleo.

Además, las corrientes heterodoxas plantean que la libre competencia, sin intervenciones estatales ni marcos regulatorios, lejos de llevar la economía hacia el pleno empleo, genera todo tipo de ineficiencias y abusos. Como los mercados son imperfectos existen rentas en las relaciones laborales que los empleadores intentan explotar. Por ejemplo, los empleadores discriminan a grupos vulnerables, pagan menos a quienes no pueden migrar o trasladarse, o fuerzan a los trabajadores a trabajar más de su voluntad bajo la amenaza de despido (Botero et al, 2004). De hecho, la legislación laboral se desarrolló para dar cuenta y atender estas ineficiencias y abusos, y para corregir el desbalance entre empleadores y trabajadores (Berg y Kucera, 2008).

De este modo, al marco teórico que da sustento a las reformas laborales se le contrapone otro enfoque que justifica y promueve la existencia de instituciones laborales. De acuerdo a este último, el derecho del trabajo no sólo es un mecanismo valido para equiparar la relación desigual entre el trabajador y el empleador sino que es una herramienta fundamental para alcanzar un sendero sostenible de crecimiento económico y empleo.

Las teorías heterodoxas postulan que la flexibilización laboral atenta contra la creación de empleo y la productividad (Capaldo e Izurieta, 2013, Vergeer y Kleinknecht, 2014, Deakin y Sarkar, 2016). La estrategia que postula la teoría ortodoxa de generar crecimiento a través de una reducción de salarios que aumente las exportaciones, termina teniendo efectos recesivos tanto en el corto como en el largo plazo, por el impacto en la disminución de la demanda causada por un menor nivel de consumo que a su vez se explica en salarios más bajos. La retracción del consumo resulta mayor que los beneficios previstos por un aumento de las exportaciones (Capaldo e Izurieta, 2013). De manera similar, la facilitación del despido puede tener efectos negativos en la demanda agregada debido al aumento del ahorro como medida de precaución por parte de quienes temen perder el empleo (Vergeer y Kleinknecht, 2014).

Además, los aumentos salariales pueden generar un incremento de la productividad del trabajo ya que las empresas innovadoras pueden soportar mejor que otras firmas los incrementos de los costos laborales y de los otros costos derivados de las 'rigideces' del mercado de trabajo. Esto puede impulsar el proceso (schumpeteriano) de 'destrucción creativa' de empresas mediante el cual los innovadores desbancan a los rezagados tecnológicos en el proceso competitivo (Vergeer y Kleinknecht, 2014).

Existen varios canales a través de los cuales facilitar el despido de trabajadores perjudica la capacitación y la productividad. Cuando se facilita el despido se reduce la antigüedad media en el empleo así como el periodo de rendimiento de la inversión en la capacitación del trabajador. Debido a la inestabilidad en sus puestos de trabajo, los trabajadores cuentan con incentivos a adquirir conocimientos generales que incrementen su empleabilidad afuera de la empresa, en lugar de capacidades específicas o necesarias para la empresa. Por el contrario, cuando las relaciones de trabajo son duraderas y existen protecciones contra el despido es más probable que aumente la

confianza y el compromiso de los trabajadores con la empresa, con efectos positivos sobre la productividad, debido a que mayor confianza o lealtad implican menores costos de supervisión y control, menores riesgos de fuga de información, y mayor acumulación de conocimiento (Vergeer y Kleinknecht, 2014).

De acuerdo a lo expuesto en esta sección, no hay un consenso desde la teoría económica respecto a que las reformas laborales orientadas a flexibilizar los mercados de trabajo promueven el crecimiento de la economía ni del empleo. De hecho, existen corrientes alternativas que plantean lo contrario: las instituciones laborales resuelven problemáticas estructurales de los mercados, por lo que son necesarias para un funcionamiento adecuado de la economía.

Se pone en envidencia entonces que los argumentos que sustentan las reformas laborales se encuentran sujetos a un intenso debate en el seno de la investigación económica. Por momentos, el avasallamiento en un solo sentido (pro mercado y flexibilizador) promueve la sensación de falta de opciones para la política pública.

Existe sin embargo, un fenómeno en el que aparece un acuerdo extendido: la flexibilización o dilución del derecho del trabajo y de sus instituciones produce, al menos en primera instancia, un aumento de la desigualdad. Como se ha mencionado, la teoría neoclásica sostiene que al momento de implementar las reformas, los trabajadores encuadrados en la normativa sufrirán una reducción salarial y una merma en sus derechos y beneficios, lo que implicará necesariamente una redistribución de ingresos de los trabajadores (o de una parte de ellos) a las empresas. Si bien esta teoría espera que esta acción optimice el funcionamiento de la economía y, por lo tanto, produzca mejoras en las condiciones laborales de todos los trabajadores, esto dependerá de que efectivamente la desregulación determine un funcionamiento más eficiente de la economía, punto que es precisamente cuestionado por otras corrientes teóricas.

En conclusión, mientras que no hay consenso en la teoría económica sobre el impacto del derecho del trabajo en el crecimiento del empleo, si existe un acuerdo más o menos generalizado en que el desmantelamiento de las normas laborales incrementa la inequidad, al menos en el período inicial en el que se llevan a cabo las reformas.

2.2 Evidencia empírica sobre el impacto de las reformas laborales.

En función de los interrogantes expuestos previamente, la presente sección tiene el objetivo de describir los resultados de las investigaciones empíricas realizadas en diversos países sobre el impacto de las reformas laborales en el crecimiento del empleo (y su consecuente reducción del desempleo) y en la distribución del ingreso. El vasto número de reformas laborales implementadas durante las últimas dos décadas y el intenso debate generado alrededor de sus resultados, han estimulado la producción de un número importante de artículos centrados en evaluar los efectos socio-económicos de las medidas de flexibilización laboral. A continuación, se describe una síntesis de algunas de investigaciones, intentando seleccionar una muestra de los trabajos con un nivel elevado de rigor estadístico y que a su vez representen, del mejor modo posible, los distintos resultados que recoge la evidencia empírica.

En coincidencia con los postulados de la teoría neoclásica, el Fondo Monetario Internacional (2003) realizó un estudio econométrico sobre el desempeño de 20 países de la OCDE durante el período comprendido entre 1960 y 1998, en el que se concluyó que niveles elevados de protección al empleo (altos costos de despido o normas laborales estrictas) y un grado relevante de sindicalización de la mano de obra contribuyen a una mayor tasa de desempleo. Según las estimaciones del organismo, las reformas introducidas en Francia e Italia, que otorgaron un mayor nivel de protección a los trabajadores, coadyuvaron a que la tasa de desempleo en dichos países se elevase en 3,5 y 1,8 puntos porcentuales respectivamente entre 1970 y 1998. En simultáneo, el documento sostiene que la implementación de reformas de desregulación y flexibilización en Europa podría impulsar una caída de 3 puntos porcentuales de la tasa de desempleo (FMI, 2003).

Los distintos informes del Banco Mundial de la serie *Doing Business* concluyen en sentido similar. En ellos se analizan distintos aspectos de los marcos regulatorios de 190 economías (entre ellos, los requisitos para iniciar un negocio, la posibilidad de acceder a créditos, el pago de impuestos, las condiciones para el empleo de trabajadores) con el objetivo de evaluar las "facilidades" que cada país presenta para hacer negocios. En materia laboral, sus estimaciones muestran que en los países con leyes de empleo más estrictas hay una menor proporción de mujeres y jóvenes en el total del empleo privado (Banco Mundial, 2007) y una mayor nivel de informalidad (Banco Mundial, 2017). Basados en estas comparaciones concluyen que: "una regulación laboral más flexible estimula la generación de empleo" (Banco Mundial, 2007:19).

Por su parte, la investigación de Botero et. al. (2004) sobre 85 países (cuya metodología fue utilizada para la construcción de los indicadores de los informes *Doing Business* referidos) también arriba a la conclusión de que un mayor nivel de regulación del mercado de trabajo se asocia con un mayor desempleo (especialmente de los jóvenes) y una mayor informalidad.

Distintos estudios de la OCDE arrojaron conclusiones semejantes (Freeman, 2005), del mismo modo que lo hizo el Foro Económico Mundial en su informe *The Global Competitiveness Report* (2012).

No obstante, a pesar de la existencia de un gran número de investigaciones que avalan la tesis neoclásica, también se identifica una cantidad significativa de estudios que relevan que las

reformas laborales no han tenido impacto en la creación de puestos de trabajo ni en la reducción del desempleo (en muchos casos se muestra lo contrario) y además empeoraron la distribución del ingreso.

Deakin y Sarkar (2016) realizaron un estudio sobre 36 países desarrollados de la OCDE entre 1995 y 2012, midiendo el nivel de protección de las leyes laborales (consideran las normas que regulan las relaciones laborales, los distintos tipos de empleo, la jornada de trabajo, los despidos, la representación de los trabajadores y la acción colectiva). En su investigación no hallan evidencia que justifique la hipótesis según la cual la regulación laboral reduce las oportunidades de empleo. Por el contrario, se observa que estos marcos normativos promueven una mejor distribución de los ingresos y una mayor productividad laboral.

Vergeer y Kleinknecht (2014) desarrollaron un análisis con datos de 20 países de la OCDE para el periodo 1960-2004 que demuestra que la desreglamentación de los mercados de trabajo y la eliminación de sus "rigideces" no sólo no reduce el desempleo sino que conduce a una pérdida de participación de los salarios en el producto. A su vez, los efectos de estas transformaciones sobre los salarios conducen a una caída de la productividad laboral. Según estiman los autores, la productividad laboral podría crecer un 1,4% en los países de la OCDE si la participación de los salarios recuperara los niveles que ostentaba en la década del setenta.

La investigación de Deakin et.al. (2014) analiza los efectos de la legislación laboral entre 1970 y 2010 en seis países de la OCDE (Alemania, Estados Unidos, Francia, Japón, Reino Unido y Suecia). Sus observaciones dan cuenta de que no existe una relación entre legislación laboral y desempleo, es decir, que los marcos normativos no estimulan ni inhiben la creación de puestos de trabajo. Sin embargo, agregan, algunas normas específicas (como las que reducen la jornada laboral y las que protegen la representación colectiva de los trabajadores) sí contribuirían a reducir la desocupación. Por otro lado, sostienen que la legislación laboral protectora se asocia con una mayor participación salarial y, por ende, tiene efectos distributivos positivos.

A similares conclusiones llegan las investigaciones realizadas en Latinoamérica, donde la creación de puestos de trabajo fue muy modesta durante la implementación de las reformas laborales de corte neoclásico implementadas a fines del siglo pasado. En ese periodo la tasa de empleo disminuyó y la de desocupación atravesó una tendencia ascendente (Fraile, 2009). En simultáneo, se produjo una precarización de las condiciones laborales (según la OIT, entre 1990 y 2003, seis de cada diez trabajadores se desempeñaban en la economía informal, y sólo cinco de cada diez nuevos asalariados cotizaban a la seguridad social); un incremento de la inestabilidad laboral (la antigüedad media en el empleo se redujo hasta los 7,6 años); una caída en la participación de los salarios en el producto bruto (que disminuyó 13 puntos porcentuales); un aumento de las desigualdades, y muy magros avances en la reducción de la pobreza (Fraile, 2009; Velázquez Pinto, 2016).

Los cuatro organismos asesores del G20 (FMI, OCDE, OIT y BM) elaboraron en forma conjunta un documento –en ocasión de la reunión de los ministros de trabajo y empleo del G20 en Turquía en 2015- identificó distintos componentes del mercado de laboral que pueden incrementar la desigualdad.

El estudio pone de manifiesto que el crecimiento de los contratos temporales y a tiempo parcial, así como del trabajo no registrado, contribuyen al incremento de la desigualdad y que el mismo efecto se produce al debilitarse la negociación colectiva, la protección del empleo, el salario mínimo y otras instituciones laborales (OIT, FMI, OCDE y BM, 2015).

En este mismo sentido, el propio Fondo Monetario Internacional ha identificado recientemente a la flexibilización laboral como uno de los principales impulsores de la desigualdad. "Una mayor flexibilidad [de las instituciones laborales] puede plantear un desafío a los trabajadores, especialmente a aquellos con bajas calificaciones, y por lo tanto juega un rol importante en la explicación de las desigualdades" (Dabla-Norris et. al., 2015:21). Asimismo, se afirma que una disminución en los niveles de sindicalización y una caída del salario mínimo se asocian con un mayor nivel de desigualdad. Luego concluyen que "la evidencia de una amplia muestra de países sugiere que las regulaciones de facto del mercado de trabajo (como los salarios mínimos, la sindicalización y las cotizaciones a la seguridad social) tienden en promedio a mejorar la distribución del ingreso".

Así, haciendo un recorrido sobre la literatura de evaluación de impacto de las reformas laborales parece haber tanta evidencia a favor como en contra respecto a sus efectos esperados en el crecimiento del empleo y en la baja de la desocupación. Las evidencias que fundamentan la flexibilización de los marcos normativos son contrastadas por otras investigaciones que refutan sus conclusiones y desaconsejan sus propuestas programáticas. Es decir, desde el punto de vista empírico no surgen elementos concluyentes que permitan aceptar la tesis que una mayor flexibilidad promueva la creación de oportunidades laborales y reduzca el desempleo.

Ahora bien, donde sí existe un acuerdo extendido es en el vínculo entre la puesta en práctica de reformas laborales y el incremento en los niveles de desigualdad. De igual forma, existe evidencia indiscutida respecto a la relación entre las instituciones laborales y la morigeración del impacto de estas desigualdades (Freeman, 2005).

Conclusiones

- Amparadas en la teoría económica neoclásica, que supone que toda intervención en el libre juego de la oferta y la demanda conlleva efectos distorsivos y, por ende, perjudiciales para la economía, las reformas laborales que fueron promovidas en distintos países durante las últimas décadas persiguen como objetivo el debilitamiento de los marcos normativos de regulación del trabajo. De acuerdo con la perspectiva que sustenta estas iniciativas, los estándares de protección de los trabajadores que caracterizan a muchos sistemas de relaciones laborales elevan "artificialmente" los costos, configuran esquemas excesivamente rígidos y, por ello, se erigen como un obstáculo para la generación de empleo. Esta lógica se exacerba en la medida que las innovaciones tecnológicas afectan crecientemente la dinámica productiva.

- Ahora bien, como reseñamos en el documento, no existe un consenso extendido en la literatura especializada en cuanto a los efectos que estas iniciativas tengan sobre el empleo. Mientras que parte de las investigaciones encuentra base empírica para cimentar la hipótesis según la cual las transformaciones de las relaciones laborales incentivan el dinamismo de la economía y la creación de puestos de trabajo, otros estudios concluyen que su implementación no sólo no genera empleo, sino que además precariza las condiciones laborales.

- Pero las investigaciones sí convergen en un aspecto. Tanto desde una perspectiva como desde la otra no parece haber duda respecto de que este tipo de reformas laborales promueven un aumento de los niveles de desigualdad. Tal constatación da sustento empírico a la aseveración conceptual que concibe que la protección del trabajo instituida mediante el derecho del trabajo contribuye efectivamente a moderar las desigualdades propias del sistema capitalista y, por el contrario, su revocación las amplifica.

- En consecuencia, las iniciativas de reforma dirigidas a debilitar el derecho del trabajo deberían ser rechazadas por la simple razón que el único resultado que ha sido demostrado de manera unívoca, es la restauración de las asimetrías existentes entre el trabajador y el empleador.

- Otro aspecto relevante, es que la velocidad de los cambios que atraviesan las sociedades y, en particular, los sistemas productivos a partir de la innovación tecnológica posicionan a los actores del mundo del trabajo frente a un conjunto de desafíos absolutamente novedosos, que precisan de un abordaje sofisticado y cuidadoso. Los impulsores de las reformas laborales aquí analizadas han presentado esta realidad como un proceso de modernización que por su propia naturaleza demanda, para poder subsistir en él, la caducidad de los estándares de protección que históricamente mejoraron las condiciones de vida de los trabajadores.

Sin embargo, la actualización de las relaciones del trabajo y de sus marcos normativos de ningún modo debe estar inexorablemente dirigida por los principios de la teoría neoclásica y la flexibilización laboral. Por el contrario, parece más factible postular que, considerando que los nuevos tiempos introducen mayores riesgos y amenazas para los trabajadores (en términos de reemplazo de mano de obra por tecnología, demanda de capacitación, etc.), una reforma laboral debería más bien consolidar y fortalecer los niveles de protección del empleo. De este modo, el marco regulatorio quedaría mejor posicionado para constituirse nuevamente como una herramienta efectiva para combatir la exclusión social.

Bibliografía

Amin, M. (2007). *Competition and Labor Productivity in India's Retail Stores*, World Bank, Washington DC.

Banco Mundial y Corporación Financiera Internacional. (2007). *Doing Business 2008*. Washington, DC.

Banco Mundial (2017). *Doing Business 2017: Equal Opportunity for All*. Washington, DC.

Botero, Juan C.; Djankov, Simeon; La Porta, Rafael; Lopez-de-Silanes, Florencio, y Shleifer, Andrei. (2004). *The regulation of labor*, en "Quarterly Journal of Economics", vol. 119, num. 4, pags. 1339-1382.

Berg J. y Kucera D. editores (2008). In defence of labour market institutions – Cultivating justice in the developing world. International Labour Organization, 2008.

Besley, T. y Burgess, R. (2004). *Can Labor Regulation Hinder Economic Performance? Evidence from India*, en "The Quarterly Journal of Economics", Volume 119, Issue 1, Pages 91–134.

Capaldo, J. e Izurieta, A. (2013). *La flexibilización laboral en un contexto de austeridad fiscal: una imprudencia peligrosa*, en "Revista Internacional del Trabajo", vol. 132, núm. 1.

Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (2017). Dossie: reforma trabalhista, Unicamp, Instituto de Economía, Mayo 2017, San Pablo.

Dabla-Norris, E., Kochhar, K., Ricka, F., Suphaphiphat, N. y Tsounta, E. (2015).*Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective*, Strategy, Policy, and Review Department, IMF Staff Discussion Note, Fondo Monetario Internacional.

Deakin, S., Malmberg, J. y Sarkar, P. (2014). *Legislación laboral, participación salarial y desempleo en seis países de la OCDE entre 1970 y 2010*, en "Revista Internacional del Trabajo", vol. 133, núm.1

Deakin, S., y Sarkar, P. (2016). *Does Labour Regulation Improve Income Distribution at the Cost of Decreased Employment and Productivity?*, ILO/IZA Conference, Geneva, 10-11 March 2016.

Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socio económicos (2017). A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil, en Nota técnica, N° 178, Mayo de 2017, San Pablo.

Fondo Monetario Internacional (2003). *Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off*, World Economic Outlook, Capítulo IV.

Foro Económico Mundial (2012). The Global Competitiveness Report 2012–20013: Full Data Edition, Ginebra.

Fraile, L. (2009). *La experiencia neoliberal de América Latina. Políticas sociales y laborales desde el decenio de 1980*, en "Revista Internacional del Trabajo", vol. 128, núm. 3.

Freeman, R. (2005). *Labour market institutions without blinders: the debate over flexibility and labour market performance*, NBER working paper series, working paper 11286, National Bureau of Economic Research, Cambridge.

Lavoie, M. y Stockhammer, E. (2012). Wage-led growth: Concept, theories and policies, International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch. - Geneva: ILO, 2012.

Lavoie, M. (2000). Un análisis comparativo de la teoría poskeynesiana del empleo. Facultad de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), 2000.

OCDE (1994). *The OECD Jobs Study. Evidence and Explanations*. Part I – Labour Market Trends and Underlying Forces of Changes, París, 1994.

OCDE (2017). *Argentina. Estudio económico multidimensional*. Estudios económicos de la OCDE.

OIT, FMI, OCDE,y BM (2015), *Income inequality and labor income share in G20 countries: Trends, Impacts and Causes,* G20 Labour and Employment Ministers Meeting and Join Meeting with the G20 Finance Ministers, Ankara, Turquía, 3 – 4 septiembre de 2015.

Ortiz, I., Cummins, M., Capaldo, J. y Karunanethy, K. (2015). *The decade of adjustment: a review of austerity trends 2010-2020 in 187 countries*, Extension of Social Security Working Paper, núm. 53, OIT, Universidad de Columbia y Centro del Sur.

Vega Ruiz, María Luz (directora). 2005. *La reforma laboral en América Latina: 15 años después.*

Un análisis comparado. Lima, OIT.

Velásquez Pinto, M. (2016). *Regulación del mercado de trabajo y protección social en países*

de América Latina, CEPAL - Serie Políticas Sociales N° 218, Naciones Unidas, Santiago de Chile.

Vergeer, R. y Kleinknecht, A. (2014). *¿Cómo afecta la desreglamentación a la productividad laboral? Análisis con datos de panel de 20 países de la OCDE (1960-2004)*, en *Revista Internacional del Trabajo,* vol. 133, núm. 3.