
REGULACIÓN/DESREGULACIÓN LABORAL: UNA REFLEXIÓN TEÓRICA

José Manuel Lasierra Esteban

Lasierra Esteban, J. M. (2019). Regulación/desregulación laboral: una reflexión teórica. *Cuadernos de Economía*, 38(77), 609-630.

En este artículo se presenta un análisis de las capacidades de la empresa neoclásica para generar empleo y bienestar social. Planteamos que la regulación laboral puede mejorar la eficiencia del mercado de trabajo en la creación de empleo, la innovación, la productividad o la cohesión social, lo cual la empresa, por sí sola, no puede asumir. Se trata de que la regulación, las instituciones laborales, reparen algunos fallos de los mercados perfectos en esos cometidos. Se resalta la importancia de la estructura productiva y el marco institucional para establecer el modelo de regulación óptimo, lo que cuestiona la aplicación de políticas similares para realidades nacionales distintas.

Palabras clave: crecimiento económico, gestión de relaciones laborales, normativa laboral, innovación, regulación.

JEL: J8, L1, J5, L2, O5.

J. M. Lasierra Esteban

Profesor titular de Economía Aplicada, Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, c/Violante de Hungría, 23-50009, Zaragoza. Correo electrónico: jmlasie@unizar.es

Sugerencia de citación: Lasierra Esteban, J. M. (2019). Regulación/desregulación laboral: una reflexión teórica. *Cuadernos de Economía*, 38(77), 609-630. [doi: 10.15446/cuad.econ.v38n77.71984](https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v38n77.71984)

Este artículo fue recibido el 02 de mayo de 2018, ajustado el 13 de agosto de 2018, y su publicación aprobada el 16 de agosto de 2018.

Lasierra Esteban, J. M. (2019). Labor regulation/deregulation: A theoretical reflection. *Cuadernos de Economía*, 38(77), 609-630.

In this paper we analyze the capabilities of the neo-classical enterprise to generate employment and social welfare. We point out their limitations and propose that labor regulation can improve labor market efficiency in areas such as job creation, innovation, productivity or social cohesion. We believe that a single company alone cannot assume these goals. So, labor standards could repair some failures of perfect markets in those roles. We explain how such regulation should be, and we highlight the importance of the productive structure and the institutional framework in order to establish the optimal regulation model which questions the implementation of similar policies for different national realities.

Keywords: Labour management relations, labour standards, regulation, innovation, economic growth, employment.

JEL: J8, L1, J5, L2, O5.

Lasierra Esteban, J. M. (2019). Régulation/dérégulation professionnelle: une réflexion théorique. *Cuadernos de Economía*, 38(77), 609-630.

Dans cet article on présente une analyse des capacités de l'entreprise néoclassique à générer de l'emploi et du bien-être social. Nous établissons que la régulation professionnelle peut améliorer l'efficacité du marché du travail dans la création d'emploi, l'innovation, la productivité ou la cohésion sociale, ce que l'entreprise, par elle seule, ne peut assumer. Cela signifie que la régulation, les institutions professionnelles, corrigent certains jugements des marchés parfaits dans ces domaines. Nous soulignons l'importance de la structure productive et du marché institutionnel pour établir le modèle de régulation maximum, ce qui remet en cause l'application de politiques similaires pour des réalités nationales distinctes.

Mots-clés: croissance économique, gestion des relations professionnelles, normativité professionnelle, innovation, régulation.

JEL: J8, L1, J5, L2, O5.

Lasierra Esteban, J. M. (2019). Regulação/desregulação laboral: uma reflexão teórica. *Cuadernos de Economía*, 38(77), 609-630.

Neste artigo é apresentada uma análise das capacidades da empresa neoclássica para gerar emprego e bem-estar social. Sugerimos que a regulação laboral pode melhorar a eficiência do mercado de trabalho na criação de emprego, inovação, produtividade ou coesão social, cuja empresa, por si só, não pode assumir. Trata-se de que a regulação, as instituições laborais, reparem algumas falhas dos mercados perfeitos nesses papéis. Ressalta-se a importância da estrutura produtiva e o marco institucional para estabelecer o modelo de regulação ótimo, o que questiona a aplicação de políticas similares para realidades nacionais distintas.

Palavras-chave: crescimento econômico, gestão de relações laborais, normativa laboral, inovação, regulação.

JEL: J8, L1, J5, L2, O5.

INTRODUCCIÓN

La recesión económica del 2008 agravó los tradicionales desajustes de algunos mercados laborales europeos, entre ellos el español. La denominada “euroesclerosis” europea parecía aconsejar, desde la década de los ochenta de la pasada centuria, fijarse en los mercados de trabajo de otros países, como, por ejemplo, el de los Estados Unidos (EE. UU.), u otros países con mercados de trabajo desregulados que, paradójicamente, tampoco mostraban niveles de empleo elevados o buenos empleos.

La perspectiva ultraliberal de la economía propugnaba unas medidas desreguladoras del mercado de trabajo. A estas políticas laborales se unía una visión teórica y política de la crisis que postulaba políticas restrictivas en el ámbito monetario y fiscal, lo cual profundizaba la caída del empleo.

Esta conjunción de políticas desreguladoras y políticas de recortes y ajustes presupuestarios ha sido el camino hacia la denominada “devaluación interna”. La devaluación interna consiste en una desregulación del mercado de trabajo (MT) que, unida al creciente desempleo, origina una caída de los salarios, un incremento del tiempo de trabajo y un empeoramiento de sus condiciones. Estos efectos se retroalimentan, de manera que cada vez se da un mayor deterioro salarial y laboral sin una contrapartida apreciable en términos de creación de empleo. Es decir, el deterioro de la calidad del empleo no se traduce en un incremento significativo de la cantidad de este.

En su funcionalidad y diseño, estas políticas no se conciben como una solución de emergencia temporal con un posible retorno a la posición inicial, sino que se fundamentan en la visión del MT más ortodoxa, según la cual el trabajo es una mercancía. Es decir, una visión en la que el desempleo es una consecuencia de las rigideces del MT producto de las instituciones laborales, las cuales se deben remover o eliminar, en un proceso eufemísticamente denominado como de “reformas estructurales”.

Hasta la crisis del 2008 el término *flexibilidad* reunía alguna de las características para la reforma de las relaciones laborales que facilitaría a las empresas la gestión de la cantidad de trabajo según la evolución del ciclo económico. Se decía que el MT europeo era “rígido”, por lo que se demandaba flexibilidad. A lo largo de las décadas de los ochenta y los noventa, las sucesivas reformas en los MT mantenían algo de ese espíritu protector de las normas laborales hacia la parte débil de la relación laboral (el trabajador), y una cierta complicidad sindical, sin perjuicio de que algunas de las reformas fueran duramente contestadas por los sindicatos.

Las políticas anticrisis de este último periodo de profunda recesión económica en Europa no han respondido al esquema de las políticas de aquellas décadas, las cuales se clasificaban entre políticas de ajuste social o de ajuste desde la oferta. Las primeras se regían bajo ciertas orientaciones keynesianas, con políticas fiscales o de rentas que podían repartir los costes de la crisis o atemperar sus efectos.

Las segundas, las políticas de ajuste, propugnaban la liberalización de los mercados y, en este caso, la desregulación del mercado de trabajo. La crisis del 2008 no ha diferenciado las políticas económicas y laborales para el conjunto de los países de la Unión Europea (UE). Las medidas de ajuste fiscal y de reformas de las estructuras productivas y del mercado de trabajo han sido generales en casi todos los países, especialmente en los del sur de Europa, y han tenido una dirección liberalizadora que corresponde a la visión tradicional de la oferta. Las consecuencias también han sido bastante parecidas: caídas de rentas, desempleo, deterioro de las prestaciones sociales y del modelo social en general. Además, dadas las asimetrías de las economías europeas, las devaluaciones internas han tenido efectos diferenciados y más graves en unos países que en otros. Así, algunos países —como Alemania— se han beneficiado de esas devaluaciones salariales y laborales de otros países, en forma de menores costes para los productos y servicios importados, y menores costes en la financiación de la deuda pública. El crecimiento de la prima de riesgo en España, por ejemplo, suponía una financiación más barata de la deuda alemana. Es decir, en esta Arcadia europea, a algunos países les ha ido muy bien mientras que otros todavía padecen una enorme crisis económica, política y social. Una muestra de estos importantes costes sociales y políticos (ineficiencias sociales y políticas, lo llamaremos nosotros) la tenemos en la respuesta crítica de los electorados de la mayoría de los países hacia sus gobernantes, así como en la fractura social y política con la aparición de diversos movimientos “populistas” en casi todos ellos.

Objeto del estudio y motivación

El objetivo de este artículo es reflexionar sobre las funciones de la regulación laboral y las instituciones laborales en el funcionamiento del MT, en la perspectiva de una (nueva) reforma de los marcos laborales europeos que restaure eso que se denominó “el modelo social europeo”. Es decir, una reforma que fortalezca el modelo productivo y elimine algunas ineficiencias económicas, sociales y políticas que las políticas de la oferta han producido en el MT en los últimos años. Pensamos que es el momento oportuno para realizar esta primera reflexión, después de estos años de crisis en los que se perciben los efectos de las políticas aplicadas. Entendemos, además, que el éxito de este modelo, si así fuera, debería ser referente para los mercados de trabajo de otros países, como, por ejemplo, el de los EE. UU., los de los países latinos o los de otros países emergentes.

Este análisis constituye una primera aproximación teórica basada en una literatura económica que analiza el MT desde una perspectiva abierta, más institucional que neoclásica y que va de la empresa a la sociedad. Se considera que los efectos de las políticas laborales van más allá de la empresa, es decir, algunas políticas laborales producen unas determinadas externalidades económicas y sociales. Este artículo pretende completar la literatura que estudia la disyuntiva regulación-desregulación, pues señala qué funciones económicas y sociales puede desarrollar la regulación laboral y qué características debería reunir en el propósito de alcanzar

unos objetivos socioeconómicos y políticos deseables. Desde una perspectiva teórica, creemos que la perspectiva institucional que adoptamos permite una contribución teórica al debate sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Desde el punto de vista aplicado se plantean cuestiones que deberían tenerse en cuenta a la hora de reformar tanto las instituciones laborales como el mercado de trabajo en general. Además, el análisis que efectuamos sirve para la totalidad de los mercados de trabajo de las diferentes áreas económicas, bien sean de países emergentes o bien de desarrollados, europeos o americanos.

El estudio, después de esta introducción, se divide en tres apartados y unas conclusiones. En el segundo apartado comentamos las dos aproximaciones al estudio del MT. La visión predominante ha sido la de la oferta. En esta perspectiva neoclásica, la empresa y los mercados desempeñan el papel fundamental en la ordenación de la economía y en la generación de empleo y bienestar. En el tercer apartado realizamos una comparación del papel de la regulación laboral frente a la desregulación a partir de estudios que incorporan aspectos de la demanda de trabajo. En el cuarto nos fijamos en la normativa laboral y la regulación, en general, como instrumento corrector de ineficiencias del MT. También señalamos en este apartado las características que debe tener esta normativa para que los mercados generen los mejores resultados para el conjunto de la sociedad, en términos de empleo y bienestar social. Asimismo, destacamos la importancia de la estructura económica como elemento configurador fundamental del MT, frente a la abundante literatura que se abstrae de esa realidad. Terminamos, en el quinto, con unas conclusiones y unas extensiones por las que se podría continuar esta reflexión.

EMPRESA, MERCADOS PERFECTOS Y FUNCIONES EMPRESARIALES

Con el término *ajuste* se ha pretendido en estos últimos tiempos designar el conjunto de actuaciones de política económica tendentes a restaurar los equilibrios macroeconómicos y reducir o eliminar el desempleo. En general, ha combinado dos clases de actuaciones: 1) políticas restrictivas; y 2) reformas en la estructura productiva. Desde hace unas décadas, las presiones competitivas internacionales, la globalización y el cambio técnico justificaban algunas de estas políticas. Desde el 2008, junto con esos motivos aparece la profunda contracción económica.

En términos generales, tradicionalmente se diferenciaba entre ajuste social y ajuste de mercado. El ajuste social redistribuía el coste del ajuste entre el conjunto de la sociedad, y aplicaba algunas políticas sociales que mitigaban la caída de rentas y el crecimiento temporal del desempleo.

El ajuste de mercado constituye una aproximación desde lo que se denomina “la economía de la oferta”. Se fija en la “desregulación” como medio de conseguir el reequilibrio de la economía, incluido el ámbito laboral. En la crisis del 2008, el ajuste social ha desaparecido. Todo se deja a los mercados y a las empresas.

La perspectiva es la de que cuanto mejor les vaya a las empresas, mejor le irá a la economía y a la sociedad en su conjunto. En consecuencia, la empresa se constituye en el eje sobre el que pivotan las políticas desreguladoras que tratan de eliminar los obstáculos para su óptimo funcionamiento.

Lo que nos planteamos aquí es revisar si el funcionamiento normal de la empresa y el entorno en el que se desenvuelve le permite desarrollarse de forma óptima, tanto de manera individual —es decir, si maximiza su beneficio— como si es capaz de generar otros beneficios sociales.

No creemos que esa generación de bienestar general para el conjunto de la sociedad se consiga al dejar a la empresa una libertad absoluta en la asignación de sus recursos. Incluso, es posible que no sea ni siquiera bueno para la propia empresa si se plantea unos objetivos a largo plazo. En este sentido, nos preguntamos: 1) si todas las funciones de la empresa se pueden considerar como productivas y, por tanto, son socialmente aceptables; y 2) bajo qué condiciones la empresa puede desarrollar nuevas funciones que contribuyan al bienestar general. Es decir, nos planteamos si la empresa puede hacer algo más que conseguir la maximización de sus beneficios.

Al respecto, Baumol y Blackman (1993) señalan que las formas “perfectas” de mercado imponen más “vicios” que “virtudes” respecto a algunas de las tareas que se espera de la empresa.

Hay algunas contradicciones entre los principios que sustentan los mercados perfectos, la competencia perfecta (multitud y anónimos oferentes y demandantes) y la accesibilidad (facilidad o libertad de entrada y salida de las empresas en el mercado), con la función que tienen asignada. ¿Cómo responden los mercados perfectos cuando las empresas buscan algún objetivo de carácter social como, por ejemplo, la creación de empleo, la formación, la promoción de los empleados o la innovación y el crecimiento, entre otros? Tanto North (1985) —con sus referencias a la inclinación que tienen los agentes a comportarse oportunísticamente— como Baumol y Blackman (1993) resaltan las dificultades de la empresa para generar objetivos sociales en un contexto de mercados perfectos. Si lo intentan incurrirán en costes adicionales y perderán posición competitiva. Esto constituye la denominada “teoría de la exclusión del despilfarro”.

Una reconsideración de los mercados perfectos

Hasta ahora solo nos hemos referido a un tipo de asignación de recursos, aquella que se corresponde con la denominada “eficiencia estática”, es decir, un tipo de análisis por el cual no se considera que se produzcan efectos externos. Según Eggertsson (1995), “[en] la definición tradicional de eficiencia de la economía neoclásica, un recurso está eficientemente utilizado cuando ha sido asignado al usuario que le da el valor más elevado medido por su disposición y su capacidad para pagar”. La eficiencia es una consecuencia lógica de las hipótesis, por lo que “el equilibrio en el modelo microeconómico es, por definición, eficiente en el

sentido de Pareto”. Por esto mismo, en opinión de este autor, la teoría microeconómica neoclásica no sirve para evaluar los beneficios netos para la sociedad de un cambio en las restricciones del modelo. A nuestro entender, se puede deducir que el modelo microeconómico permite estimar la eficiencia estática, pero presenta muchas limitaciones en el propósito de evaluar otras clases de eficiencia, pues supone una modificación de las hipótesis. Algo parecido sostienen Milgrom y Roberts (1993) cuando señalan que la eficiencia de una actuación es diferente según se refiera a un colectivo determinado o a otro más numeroso. En definitiva, los parámetros que se incluyen en la definición y los individuos afectados condicionan la medida de la eficiencia.

Un ejemplo médico puede ser muy ilustrativo. La medicina preventiva reúne un conjunto de actuaciones que favorecen la salud de las personas y reducen el número de personas que necesitarán recibir tratamiento por alguna enfermedad. Por ejemplo, una campaña contra el tabaquismo favorece la salud de la gente y seguramente serán necesarias menos intervenciones quirúrgicas y hospitalarias para tratar el cáncer de pulmón, dado que habrá menos personas afectadas. Una política destinada a medicina preventiva con seguridad tendrá un ámbito poblacional alto y una medida de la incidencia más compleja, pero es probable que reduzca el gasto de la medicina curativa aplicada a unos individuos concretos. ¿Cómo se mide la eficiencia en un caso y otro? ¿Cómo interacciona la medicina preventiva con la curativa? Algo así se puede trasladar del papel de las políticas laborales sobre la sociedad y la empresa, tal como se verá más adelante.

Una política que proporcione estabilidad laboral al trabajador seguramente lo predispone a tomar una actitud más proactiva hacia la empresa e implicarse en esta. Esa mayor estabilidad supone unos mayores costes. La teoría de los salarios de eficiencia responde a este tipo de relación laboral duradera. Los salarios de eficiencia son unos salarios más elevados que el salario de equilibrio. De acuerdo con esta teoría, la empresa paga unos salarios superiores al salario de equilibrio, es decir, el salario “normal” de mercado. Sin embargo, esto no responde a una irracionalidad de la empresa, sino que estos mayores salarios le generan a la empresa unos diferenciales de productividad que le compensan con suficiencia. Esa mayor estabilidad laboral, a su vez, redundará en un mayor bienestar del sujeto que se correlaciona de forma positiva con el bienestar de la sociedad. Vemos, entonces, una interacción entre lo general y lo particular, entre la sociedad y la empresa.

Schmitter (1992) señala cuatro clases de eficiencia para evaluar resultados económicos de los sectores que son plenamente aplicables a las empresas. La primera es la eficiencia estática en la asignación de factores. En segundo lugar, se encuentra la eficiencia dinámica referida a los cambios en las preferencias de los consumidores, la tecnología, el capital humano y la situación de la competencia internacional. En tercer y cuarto lugar encontramos la eficiencia social y la eficiencia política que desplazan la conducta “economizadora” y buscan las normas, las identidades y los poderes de los agentes “socializadores” y “politizadores”, quienes contribuyen a incrementar la producción y a facilitar el intercambio.

Tabla 1.

Clases de eficiencia e indicadores

| Estática: | Dinámica: | Social: | Política: |
|---|---|---|---|
| 1. Utilización de la capacidad. 2. Productividad. 3. Precios relativos, relación real de intercambio. 4. Costes laborales. 5. Rentabilidad. | 1. Tasa relativa de crecimiento. 2. Producción y asimilación de nuevas tecnologías. 3. Desarrollo nuevos productos y nuevos mercados. 4. Reorganización flexible y participación. 5. Aumento de la cualificación de los trabajadores. 6. Calidad del empleo. | 1. Mantenimiento de los niveles de empleo. 2. Conflictividad laboral. 3. Diálogo social. 4. Distribución factorial renta. 5. Subempleo. 6. Discriminación. | 1. Aceptación de la legitimidad de los acuerdos y de la organización. 2. Prácticas políticas poco convencionales que afectan al marco institucional. 3. Prácticas antidemocráticas y violencia. 4. Populismo y antipolítica. |

Fuente: elaboración propia a partir de Schmitter (1992).

Estos indicadores de eficiencia los establece Schmitter para la organización económica sectorial. Como señala Campbell (1994), la política industrial y la política de empleo son más efectivas a nivel sectorial que a nivel de empresa, y no se puede agregar los efectos derivados de las actuaciones de cada empresa. Aunque para la eficiencia estática la unidad de referencia es la empresa, los efectos de las políticas laborales —y de la regulación en particular— van más allá de la unidad empresa. En consecuencia, es importante considerar este conjunto de eficiencias e indicadores que no agotan, ni mucho menos, toda la problemática laboral.

Los mercados perfectos con facilidad de acceso reducen, en tiempo y en cantidad, las rentas monopolísticas schumpeterianas derivadas de este proceso, las cuales son las que, por otra parte, lo estimulan. Es decir, los mercados perfectos no procuran, al mismo tiempo, eficiencia dinámica y eficiencia estática. Si se producen externalidades que mejoran esas clases de eficiencia, se fortalecen las empresas y aumenta el tamaño global de la economía. Al mismo tiempo, se amplía la red de intercambio y se desplaza la tecnología de la producción produciéndose un rendimiento adicional, es decir, un crecimiento de la productividad, creciente en relación con el tamaño global de la economía. Esta idea sigue la teoría de Smith sobre el condicionamiento que ejerce la dimensión del mercado sobre la especialización productiva (Buchanan, 1995; Stigler, 1951). Se encuentran, por tanto, algunas limitaciones que presenta la empresa neoclásica frente a la contribución de bienestar social. De esta manera, se justifica que las políticas laborales que estimulan la eficiencia dinámica puedan, a su vez, fomentar la eficiencia estática.

En cuanto a la eficiencia social y la eficiencia política se debe considerar que no solo se corresponden con el problema asignativo, sino también con el distributivo. En realidad, se producen efectos mutuos entre esas dos cuestiones. En el análisis del mercado de trabajo es necesario introducir la teoría de la distribución, unida en mayor medida a consideraciones de eficiencias social, política, dinámica y, en última instancia, también asignativa. En estos momentos, particularmente en algunos países europeos y como consecuencia de los efectos negativos de la gran contracción del 2008 sobre las rentas de las clases medias, asistimos a un renacer de las preocupaciones por la desigualdad social (Piketty, 2014). Los indicadores de eficiencia social y política derivarían de problemas sociales relacionados con los aspectos de equidad y de distribución de la renta. Wilkinson y Pickett (2009) relacionan la degradación de los procesos sociales, la menor movilidad social e incluso problemas mentales y déficits educativos y sanitarios con este deterioro de la equidad social. Estos autores consideran que estas disfunciones sociales tienen mucho que ver con las desigualdades. Este tipo de cuestiones socioeconómicas repercuten profundamente en el sistema de reproducción social del trabajo —como señala Wilkinson (1994)—, lo cual exige que estas deban incorporarse al análisis del MT.

REGULACIÓN/DESREGULACIÓN DEL MT: UNA REVISIÓN

La literatura ortodoxa sobre el MT ha sido objeto de diversas críticas. En primer lugar, se considera que estas teorías no tenían en cuenta diversos efectos externos. Pissarides (2001) señala que los resultados ya se contenían en las propias premisas. Sturn (2013) opina que “las estimaciones lineales convencionales de ecuaciones reducidas del desempleo, en las que éste se explica en función de las instituciones, a menudo arrojan resultados poco robustos o mal especificados”. Finalmente, han aparecido trabajos empíricos que cuestionan la efectividad de la desregulación de los mercados de trabajo para la creación de empleo. Los “desreguladores” realizaban análisis de la eficiencia estática mientras que los “reguladores” consideraban otro tipo de eficiencias y, sobre todo, incorporaban variables de la política económica tales como los tipos de interés, la política fiscal o la acumulación de capital, que aparecían como más relevantes en la creación de empleo (Baccaro y Reil, 2007; Blanchard y Katz, 1997; Fitoussi, Jestaz, Phelps y Zoega, 2000; Stockhammer y Klär, 2011).

Se podría simplificar y señalar que los “desreguladores” veían el MT con una triple perspectiva (solo desde la oferta): los trabajadores estaban muy protegidos o tenían salarios muy elevados o poca formación. Pero un mercado tiene dos ejes y, en particular, el eje de la demanda de trabajo está condicionado por lo que ocurre en el mercado de bienes y servicios. Además, la visión “desreguladora”, neoclásica, considera que la tecnología es un factor exógeno, mientras que desde otras perspectivas se analiza como un factor endógeno que la empresa puede generar con sus políticas. Es decir, la visión ortodoxa no contempla que unas determinadas

relaciones laborales y una gestión adecuada de los recursos humanos puedan estimular la innovación y el desarrollo tecnológico, o sea, generar eficiencia dinámica.

En la Tabla 2 se resumen estudios que solo consideran el papel de la reglamentación o de la regulación en el funcionamiento del MT y sus efectos sobre diversos aspectos económicos.

En nuestra opinión, reguladores y desreguladores no tienen en cuenta en su amplia dimensión una cuestión fundamental para el modelo de relaciones laborales. Nos referimos a la estructura económica, es decir, el peso que los diferentes sectores y las ramas productivas tienen en el conjunto de la economía. Creemos que la estructura productiva, en la que el trabajo y la empresa se desenvuelven, condiciona mucho más el modelo de relaciones laborales que las propias instituciones laborales. Consideramos que existe una interrelación mutua pero el peso de la economía real, de la empresa en sus características productivas, técnicas y de mercado, condiciona mucho más el marco laboral. Por ejemplo, un modelo productivo de amplia base industrial —y si es de industria de alto y medio valor añadido y medio y alto componente tecnológico— empleará trabajadores más estables, más cualificados y pagará mayores salarios que un esquema productivo basado en la agricultura o en la industria ligera, más allá de la regulación laboral imperante. Un caso real se puede observar si comparamos la estructura productiva alemana, basada en el peso de un fuerte sector industrial, con la estructura productiva española en la que el turismo de sol y playa, de bajo valor añadido, constituye la primera actividad productiva nacional (casi el 15% del PIB). En el caso alemán, se impondrá el trabajo de calidad (trabajo decente en la terminología de la Organización Internacional del Trabajo). En el caso español, en ese sector predominará el trabajo de calidad baja. No obstante, la configuración institucional del MT también interacciona sobre la estructura productiva. En la Tabla 2 se observan trabajos en los que se señala cómo la regulación influye en la innovación de la empresa y en la producción de patentes (Bassanini y Ernst, 2002; Piedroni y Pompei, 2008); asimismo, en sentido opuesto, reduce las iniciativas empresariales (Ardagna y Lusardi, 2008; Van Stel, Storey y Thurik, 2006).

Los costes de la desregulación laboral en la empresa

Desde el punto de vista microeconómico, es decir, referido al ámbito de una empresa individual, la desregulación tiene importantes costes, aunque *a priori* no lo parezca. El primero es consecuencia de la utilización de trabajadores no estables. En Lasierra (2001) se señalan los problemas de la utilización de trabajadores atípicos para la empresa, es decir, de trabajadores temporales con contratos de duración determinada o con una jornada inferior a la normal. La normativa laboral constituye un coste diferido o potencial para la empresa (indemnizaciones, trámites administrativos, etc.) que se reduce con el uso de estos trabajadores atípicos (en términos actuales, trabajadores precarios), pero al mismo tiempo lo predispone a una menor inversión en activos físicos y en activos intangibles y de capital humano.

Tabla 2.

Efectos de la regulación y la desregulación laboral

| Desreguladores: | Reguladores: |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Botero, Djankov, La Porta, López de Silanes y Shleifer (2004) encuentran que la rigidez de la normativa laboral reduce las tasas de actividad e incrementa el desempleo. • De acuerdo con Javorcik y Spatareanu (2004) reduce el crecimiento y la productividad. • Czegledi (2006) señala que los países más reglamentistas son más pobres. • Poschke (2007) afirma que los costes de despido elevados dificultan que las empresas poco productivas desaparezcan. • Drescher y Schneider (2006) señalan que la normativa laboral rígida fomenta la corrupción. • Según Desai, Gompers y Lerner (2005), a mayor regulación menor es el tamaño de las empresas. • Van Stel <i>et al.</i> (2006), y Ardagna y Lusardi (2008) sostienen que hay menos iniciativas empresariales. • De acuerdo con Busse y Groizard (2006), esto reduce la inversión extranjera. • Según Borrmann, Busse y Neuhaus (2006), reduce el comercio exterior. | <ul style="list-style-type: none"> • Auer, Berg y Coulibaly (2005) encuentran relación positiva entre estabilidad laboral (medida como antigüedad en el puesto) y productividad. • Bassanini y Ernst (2002) correlación entre protección al empleo y especialización tecnológica. • Acharya, Baghai y Subramanian (2010) miden el aumento del número de patentes como indicador indirecto de la innovación y lo correlacionan con leyes de trabajo protectoras. • Piedroni y Pompei (2008) observan relación negativa entre rotación laboral (consecuencia de la flexibilidad externa) y el registro de patentes. • Michie y Sheehan (2001, 2003) correlación entre prácticas éticas de los recursos humanos y la innovación en las empresas. • Kleinknecht (1998), y Kleinknecht, Naastepad, Storm y Vergeer (2013), encuentran efectos positivos de la flexibilidad funcional en la productividad. • Lucidi y Kleinknecht (2010) refieren cómo una proporción elevada de trabajadores temporales genera mayor rotación laboral, menores costes laborales y tasas más bajas de crecimiento de la productividad. • Lasierra (2001) correlaciona la flexibilidad funcional, producto de prácticas de gestión protectoras del empleo estable, con la estrategia competitiva de la empresa basada en la calidad, en oposición a competir en costes como resultado de la utilización de trabajadores temporales, con sueldos y condiciones más bajas. • Boeri y Garibaldi (2007) señalan el efecto negativo de la proporción de contratos inestables con la productividad del trabajo. |

Fuente: elaboración propia

También inducía a la empresa a situarse en un marco competitivo en el que prevalecían los bajos costes y no la calidad del *output*, es decir, una estrategia

competitiva en costes y no una estrategia de competir en calidad. Las consecuencias de competir en calidad o en costes se plasman en la generación de trabajos de calidad o trabajadores precarios, respectivamente. Desde el punto de vista de los fundamentos teóricos de la economía, un marco de incentivos que abarata el factor trabajo respecto al factor capital induce a los agentes a “comprar” factor más barato, en este caso trabajo, con relación a factor más caro en términos relativos, como sería, en ese contexto, el factor capital. Es decir, se fomenta un modelo productivo intensivo en trabajo (y no en capital y desarrollo tecnológico).

Vergeer y Kleinknecht (2014) consideran que la eliminación de las supuestas “rigideces” del MT produce un menor crecimiento de la productividad a través de cuatro vías: 1) se limita la capacidad innovadora, bajo la premisa de que los salarios bajos reducen la productividad (en sentido contrario, los salarios altos impulsan la productividad, en un proceso que se convierte en un círculo virtuoso); 2) se desincentiva la formación: la mayor facilidad de despedir reduce la antigüedad media en el empleo y limita la rentabilidad de la inversión en formación, de modo que los trabajadores estarán más interesados en adquirir formación general, aprovechable en todo tipo de empresas frente a la formación específica; 3) un aumento de la confianza en la empresa fomenta la productividad, es decir, una gestión ética de los recursos humanos basada en relaciones de trabajo estables y en protección frente al despido genera confianza e implicación con la empresa; y 4) la menor estabilidad en el empleo afecta de forma negativa la demanda agregada de forma que se resiente la productividad (el denominado “efecto Verdoon”, Vergeer y Kleinknecht, 2014) o se reduce la innovación (hipótesis de Schmookler) y afecta de manera negativa el crecimiento y la productividad. En resumen, la desregulación genera menores costes para la empresa pero reduce las posibilidades de innovación y crecimiento.

LA NORMATIVA LABORAL COMO MECANISMO DE CORRECCIÓN DE LOS MERCADOS “PERFECTOS”

¿Cómo puede contribuir la regulación del MT al fortalecimiento de la empresa, a que se genere más y mejor empleo y otros beneficios sociales?

En la Tabla 1 se expone una serie de indicadores que facilitan la forma de observar y de medir la eficiencia del MT en un sentido amplio.

Un primer problema a la hora de analizar los efectos de la regulación y su incidencia en la sociedad y en la empresa es el de si la empresa debería buscar por sí sola algunos de estos fines comunes a toda la sociedad, o centrarse solo en las cosas más inmediatas que afectan a su cuenta de resultados. Hay algunas teorías de la organización que propugnan que las empresas deberían tener en cuenta a todos los sectores que se ven afectados por alguna de las actuaciones. Huerta y Salas (2013) hablan de la empresa compartida. Por su parte, Penrose (1962), Tirole

(1990) y Hamel y Prahalad (1997), de la teoría de los recursos y capacidades, de la empresa como inventario de recursos y otras teorías de la organización industrial. Estos modelos buscan la participación de los trabajadores y una gestión proactiva de los recursos humanos que generan mejoras en la innovación. No es contradictoria nuestra propuesta de mayor regulación laboral con la gestión avanzada de las organizaciones. Sin embargo, Baumol y Blackman (1993) no ven factible esta propuesta desde la voluntariedad. Consideran que los que incorporen objetivos sociales estarán en inferioridad de condiciones competitivas y tendrán dificultades; por tanto, deberían ser obligatorios esos objetivos sociales y eso solo se puede realizar mediante leyes.

Un segundo problema es, en el caso en que la empresa incorporara algún objetivo social, establecer la manera en que debe llevarse a cabo.

Existen dos formas: mediante normas o mediante sistemas de incentivos. La primera consiste en el establecimiento de restricciones normativas que obligan a todas las empresas. Supone una modificación del precio del *input* trabajo. No se trata de reducir la libertad de la empresa, sino de modificar el precio de los *inputs*. Para esto, las normas se tienen que aplicar a todos los competidores por igual y no dar ningún margen de voluntariedad en su adopción. El sistema tradicional de relaciones laborales, con leyes laborales que encarecían el trabajo, era un sistema que obligaba a las empresas a soportar los costes de determinadas externalidades negativas (desempleo, caída del consumo). Sin duda, es un sistema que resulta conflictivo en cuanto las empresas ven limitada su libertad de gestión del trabajo.

En algunos países, particularmente en los países escandinavos, el modelo concede plena libertad a las empresas en su organización, sin limitaciones por las leyes laborales. Sin embargo, al mismo tiempo, se proporciona una elevada protección al desempleo y se acompaña con determinadas medidas sociales y de políticas activas que aminoran el coste social en las crisis. Es el denominado “modelo de flexiseguridad”. Pensamos que es aplicable a países con tasas de desempleo reducidas, controlables en cuanto a los recursos que pueden absorber (Ruesga, 2014). No creemos que sea aplicable al caso español, con porcentajes de desempleo tan elevados (en 1993 y en el 2013 el desempleo superó el 25% de la población activa).

El segundo camino consistiría en la introducción de un sistema de incentivos que permitiera la consecución de esos objetivos sociales. En alguna medida, los sistemas de incentivos tratan de internalizar o de compensar a aquellos agentes que contribuyen a generar esa clase de bienes públicos o semipúblicos consecuencia de las eficiencias anteriores. Las diversas clases de eficiencias dificultan la aplicación de incentivos con efectividad, como podría suceder en otros ámbitos de la actividad económica, por ejemplo, en el del medio ambiente.

Se podría plantear el modo de incorporar alguna de esas cualidades de las diversas clases de eficiencia al mecanismo de precios. Eso es lo que se ha hecho en otros ámbitos, como, por ejemplo, en el medioambiental.

A modo de ejemplo, en los últimos tiempos la sensibilización medioambiental ha llevado a incorporar al sistema de precios los costes de la contaminación mediante una especie de subasta de derechos a contaminar, es decir, al fijar precios al uso de determinados recursos naturales. Su filosofía es simple: las empresas actúan con los criterios de eficiencia estática, pero internalizando los costes sociales (las externalidades).

En el caso del MT también se ha tratado de implementar políticas parecidas. En ocasiones se han planteado medidas que encarecían las cuotas de la seguridad social a las empresas que despedían más o producían más riesgos laborales. En el supuesto de riesgo medioambiental, las empresas tienen más opciones: pueden acudir a la subasta que les da derecho a contaminar o elegir tecnologías de producción no contaminantes. Hay en algún sentido ciertas diferencias entre ambos mecanismos de precios, obligatorio en un caso (prohibido contaminar) y voluntario en el otro (se compran derechos para contaminar). Sin embargo, creemos que dejarlo a la voluntariedad de las empresas, mediante un sistema de incentivos, no permitiría alcanzar los positivos efectos que los reguladores otorgan a un MT intervenido mediante una normativa laboral aplicable a todos.

Normativa laboral e instituciones: una relación sistémica

La creación de empleo y riqueza como resultado del funcionamiento eficiente de la empresa, tal como establece el modelo neoclásico, no siempre es seguro y se cree que la intervención pública puede actuar de *second best* también en este ámbito. La normativa laboral condiciona la gestión del trabajo y genera unos costes. Sin embargo, estas restricciones a la libertad de las empresas no operan igual y dependen de cómo interactúan con el conjunto de las instituciones del MT. En concreto, Bassanini y Ernst (2002) distinguen países con sistemas de relaciones laborales coordinados, de otros que los tienen descentralizados o descoordinados. Eichhorst, Feil y Marx (2010) señalan diferentes regímenes de mercados laborales. Distinguen tres modelos. El primero es el de las “economías de mercado liberales”. Corresponden a países anglosajones con alta flexibilidad externa y baja flexibilidad interna. El segundo se refiere a las “economías coordinadas de mercado” o corporativistas, que las encontramos en países del norte y centro de Europa, donde las flexibilidades anteriores son inversas. El corporativismo es un modelo institucionalizado en la formulación de políticas. En este esquema, las organizaciones representativas de intereses colaboran entre sí y con los poderes públicos de manera que, aunque cada cual defienda sus intereses, se busca conciliarlos. Finalmente, en tercer lugar, tenemos los países de la Europa meridional, los cuales se sitúan por debajo de la media en ambas flexibilidades. Pues bien, los resultados de las actuaciones en el MT son distintos según el tipo de instituciones, de modo que se pueden dar relaciones de complementariedad o de sustituibilidad entre las diversas medidas. En concreto, Sturn (2013) encuentra que en los modelos laborales corporativistas, una legislación de empleo protectora correlaciona con una tasa de desempleo baja. Lo contrario se observa en los regímenes no

corporativistas. De aquí se deriva que la desregulación generalizada como medida contra el desempleo puede no funcionar. Esto nos lleva a pensar que, a fin de que una política de empleo funcione, deberían considerarse las instituciones del mercado laboral y analizarse el grado de complementariedad entre ellas.

La regulación del trabajo es una respuesta a las externalidades negativas de las empresas y un instrumento para generar externalidades positivas. La importancia económica de la regulación laboral, según Sengenberger (1994a), no puede analizarse desde la óptica estrecha de la empresa, o a partir de que el impacto del beneficio va a ser automático y universal. Más bien, las regulaciones deben considerarse como ingredientes, *inputs* del desarrollo económico y social, y no solo como un *output* derivado de las políticas de equidad.

La regulación desempeña el papel de establecer las reglas del juego, es decir, los medios para el juego limpio que evitan el oportunismo y promueven el entendimiento. Sirve para delimitar la estructura de incentivos y oportunidades (Campbell, 1994), y se puede afirmar que disminuyen los costes de transacción: para cada operación los jugadores no van a tener que negociar todos los términos del contrato. También limitan el uso de las normas con carácter oportunista, una de las formas más claras y costosas de costes de transacción.

Los costes de la regulación. Las dificultades de un análisis coste-beneficio

Los enemigos de la regulación señalan que esta genera unos costes que dificultan o impiden el equilibrio en el mercado de trabajo. La desregulación significa acercar los salarios reales al salario de equilibrio porque la reglamentación tiene unos costes que sitúan a los salarios reales por encima del de equilibrio. Se da, según estos autores, un *trade-off* entre reglamentación y empleo. Sin embargo, como se ha visto, diferentes estructuras institucionales tienen resultados en el empleo muy similares.

Esto responde perfectamente a ese carácter sistémico que tiene la regulación, es decir, una interrelación de un conjunto de partes dentro de un sistema. Como señala Campbell (1994), no se trata de ver cuáles son los efectos de una determinada reglamentación, sino cómo se relaciona esta con un conjunto más amplio de reglas e instituciones.

Respecto a los costes de la regulación, se deben hacer algunas consideraciones. Por una parte, tenemos los costes directos formados por los salarios, la seguridad social y otros beneficios sociales. Los costes indirectos constituyen limitaciones a la libertad de la empresa para organizar el trabajo. Suelen ser costes diferidos o potenciales.

Por otra parte, mientras que los costes de la regulación son con frecuencia cuantificables, los beneficios no lo son de una forma directa. Además, los costes se computan como económicos, mientras que los beneficios se consideran de carácter social y no reportan ventajas económicas tangibles en muchos casos.

Además, el periodo de maduración de las inversiones derivadas de las instituciones laborales es bastante largo. Puede ser más rentable para una empresa despedir trabajadores que buscar nuevas posibilidades de demanda que garanticen un compromiso de empleo duradero. En general, los retornos de la regulación corresponden al del “inversor paciente”, y, en una economía globalizada de intensa competencia en la que no todos juegan con las mismas reglas, los costes de oportunidad de largo plazo pueden ser muy elevados. Las ganancias competitivas del corto plazo erosionan, pues, los retornos del “paciente inversor”.

Otro problema de los beneficios de la regulación es el de que no solo están separados en el tiempo, sino también en el espacio.

El aumento de la flexibilidad por desregulación y el aumento de la eficiencia asignativa pueden originar limitaciones futuras. Esto corresponde a la idea schumpeteriana según la cual en el proceso de destrucción creadora cada elemento toma un tiempo considerable en revelar sus verdaderos rasgos y sus efectos definitivos, de modo que se aprecia después de un periodo largo de tiempo. Por otra parte, se puede afirmar con Campbell (1994) que los mercados de productos presionan indirectamente las condiciones de trabajo al alza, es decir, la calidad de los productos exige trabajos de calidad frente a trabajos precarios. En este sentido, la implicación de los empleados en la empresa para optimizar los recursos humanos es difícil sin una fuerza de trabajo más motivada, con una actitud activa y no como mera ejecutora de órdenes.

El problema está, como ya se indicó, no en qué clase de regulación se aplica, sino en cuál es la más adecuada en un contexto de economías abiertas, pero al mismo tiempo de espacios económicos, sociales y políticos dispares, en los que las diversas clases de eficiencia generarán distintos resultados. La regulación debe verse integrada en un todo en el que las partes, las instituciones y la estructura productiva interactúan entre sí.

Una consideración sobre el coste de la regulación la podemos hacer desde algunas teorías de la redistribución económica, en concreto con las teorías social-liberales de Rawls (1971). Este autor considera que una sociedad debe combinar unos niveles de libertad de los individuos con la mayor cantidad posible de igualdad. Esta igualdad provendría de la redistribución de la renta, desde aquellos que tienen hacia los que no tienen. El límite a la igualdad es que se generen desincentivos en los que producen el valor a distribuir, de modo que entonces decidan trabajar menos y, por tanto, haya menos a distribuir. En el caso de la regulación laboral se puede plantear una alternativa similar en el supuesto de considerar que la regulación simplemente es un coste que reduce los beneficios de las empresas y, en consecuencia, invierten menos y haya menos empleo, es decir, la perspectiva ortodoxa. Desde esta perspectiva cabría aplicar un esquema de decisión siguiendo a Rawls. La alternativa sería empleos con más derechos que tienen un coste, o sea mejores empleos, pero menos empleos; o, por el contrario, más empleos (más baratos) con menos derechos. Es decir, un *trade off* entre calidad o cantidad de empleos.

Asimismo, más empleo pero con más desigualdad. Parece que este esquema ha podido funcionar en el modelo de EE. UU. frente al europeo de antes de la gran contracción económica del 2008.

Cómo hacer para que la regulación funcione

La reglamentación debe reunir algunas características para que cumpla algunos de los objetivos citados.

La primera característica es la de complementariedad y autorrefuerzo. Existen tres clases de regulaciones: la relativa a la participación, la relativa a la protección y la de la promoción. La primera, que adopta diversas formas, contempla también diferentes ámbitos, desde el micronivel (acuerdos de empresa), hasta el macro en forma de diálogo social. La protección recoge la normativa dedicada a proteger el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo. La promoción se refiere a actuaciones tendientes a mejorar la productividad y a facilitar el ajuste y el funcionamiento de otras normativas. Sengenberger (1994b) apunta al carácter sistémico o de refuerzo mutuo que poseen estas tres clases de reglamentaciones. Al mismo tiempo, las regulaciones a diversos niveles pueden originar sustituibilidad o complementariedad entre las normas.

Una segunda característica es la *universalidad*, es decir, la extensión de la aplicación de la reglamentación. Aunque puede referirse tanto a la esfera nacional como a la internacional, las instituciones laborales todavía tienen un marcado entorno nacional. Plantear una normativa laboral supranacional se revela altamente complejo. Seguramente, los espacios económicos tienden a homogeneizarse, pero las instituciones sociales mantienen una elevada idiosincrasia. En el caso europeo, las asimetrías económicas son notables y la diversidad institucional también.

La adaptabilidad es el tercer requisito de la regulación. Significa que debe ser capaz de adaptarse a los cambios en el entorno económico y social. Aunque pueden existir normas de validez universal, otras muchas tienen un carácter más específico, adaptable a determinadas circunstancias. Ahora bien, su efectividad exige una abstracción de las fluctuaciones cíclicas, pero debe poder adaptarse a los cambios en la estructura productiva para que mantenga una efectividad. El impacto de la reglamentación suele ser difuso y se extiende a lo largo del tiempo, por lo que no puede convertirse en un instrumento de política coyuntural. No se puede, en consecuencia, estar cambiando a cada momento la reglamentación.

Finalmente, frente a buena parte de la literatura mencionada, nosotros añadimos que la regulación laboral debe estar estrechamente relacionada con las características de la estructura productiva. Es difícil mantener estabilidad laboral cuando la producción es estacional, mientras que resulta muy útil mantenerla cuando el proceso productivo tiene un horizonte temporal largo.

CONCLUSIONES Y EXTENSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En este artículo se han señalado las políticas de reestructuración productiva, aplicadas en Europa, que solo atendían a consideraciones de eficiencia estática.

Se señalaban las dificultades que implicaba el hecho de que la empresa, en el esquema neoclásico de mercados perfectos, tuviera presente alguna de las diversas clases de eficiencia. Los mercados perfectos reducen hasta eliminarlas las funciones sociales de la empresa que no son compatibles con la eficiencia a corto plazo (la eficiencia asignativa), y sí con el futuro de la empresa, o sea, con las otras clases de eficiencia.

La regulación laboral aparece como un mecanismo que no solo atiende a cuestiones de equidad, sino que también contribuye a facilitar el funcionamiento de los mercados y a obtener esas otras clases de eficiencia diseminadas en el tiempo y en el espacio. La necesidad de nuevos marcos de relaciones laborales en la UE que reduzcan ineficiencias exige un debate sin los apriorismos ideológicos que han inspirado las políticas laborales durante estos años y continúan hoy. Hemos aportado abundante literatura que así lo señala. Por si fuera poco, los resultados, en términos de cantidad y calidad de empleo y de fractura social en las sociedades europeas, cuestionan las bondades de estas políticas desreguladoras. La búsqueda de eficiencia estática ha generado bastantes ineficiencias de otros tipos. Este es un objetivo que no vale solo para los países europeos afectados de procesos desregulatorios. Entendemos que es aplicable para mercados laborales más desestructurados de países emergentes, una vez desaparezca el trabajo informal y se formalicen mayoritariamente las relaciones de trabajo.

El presente trabajo dedica una parte importante a caracterizar la normativa para que cumpla esos otros fines que el nuevo planteamiento le otorga. La normativa puede ser un instrumento que facilite la consecución de una serie de objetivos sociales que redundarán también sobre la eficiencia de la empresa. Se apunta al carácter sistémico de la organización productiva, a la globalidad de la normativa, la universalidad en su aplicación y a su adaptación permanente, así como a la dificultad de estimar e imputar sus beneficios mientras que los costes se soportan de una forma clara y de inmediato.

Una extensión de esta aproximación teórica sería la del análisis empírico que incorpore varios de los indicadores de las diversas eficiencias. Este trabajo empírico debería incorporar el análisis de la estructura productiva y su interrelación con las instituciones laborales. Asimismo, continuar con la incorporación de ambos aspectos, lo cual cuestiona el recetario uniforme de políticas recomendado, el cual las diversas instituciones internacionales imponen sin importar el entorno en el que se aplican ni, en consecuencia, los resultados que se obtienen.

Una extensión de este trabajo debería también contemplar las consecuencias nacionales de las políticas europeas anticrisis aplicadas estos años que permitieran

un rediseño de los sistemas de relaciones laborales, en una dirección bien distinta a la que se le ha dado hasta ahora.

Una reflexión más lejana nos lleva a considerar el modelo de relaciones de trabajo consecuencia del cambio tecnológico, social y económico. Esto debería incorporar cuestiones relativas al futuro del trabajo (Lasiera, 1997).

REFERENCIAS

1. Acharya, V. V., Baghai, R. P., & Subramanian, K. V. (2010). *Labour laws and innovation* (NBER Working Paper 16484). Cambridge (Massachusetts).
2. Ardagna, S., & Lusardi, A. (2008). *Explaining international differences in entrepreneurship: The role of individual characteristics and regulatory constraints* (NBER Working Paper 14012).
3. Auer, P., Berg, J., & Coulibaly, I. (2005). ¿El trabajo estable mejora la productividad? *Revista Internacional del Trabajo*, 124(3), 345-372.
4. Baccaro, L., & Rei, D. (2007). Institutional determinants of unemployment in OECD countries: Does the deregulatory view hold water? *International Organization*, 61, 527-69.
5. Bassanini, A., & Ernst, E. (2002). *Labour market institutions, product market regulation, and innovation: Cross-country evidence* (OECD Economics Department Working Paper 316). París.
6. Baumol, W., & Blackman, S. (1993). *Mercados perfectos y virtud natural: la ética en los negocios y la mano invisible*. Celeste Ediciones, Colegio de Economistas.
7. Blanchard, O., & Katz, L. (1997). What we know and do not know about the natural rate of unemployment. *Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 51-72.
8. Boeri, T., & Garibaldi, P. (2007). Two tier reforms of employment protection: A honeymoon effect? *Economic Journal*, 117(521), F357-F385.
9. Borrmann, A., Busse, M., & Neuhaus, S. (2006). *Institutional quality and the gain from trade* (HWWA Discussion Paper 341). Hamburgo.
10. Botero, J. C., Djankov, S., La Porta, R., López de Silanes, F., & Shleifer, A. (2004). The regulation of labour. *Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1339-1382.
11. Brunetta, C., & Dell'Aringa, C. (Comps.). (1992). *Relaciones laborales y resultados económicos*. Madrid: Ministerio de Trabajo, S. S.
12. Buchanan, J. (1995). *Ética y progreso económico*. La Caixa.
13. Busse, M., & Groizard, J. L. (2006). *FDI, regulations and growth* (HWWA Discussion Paper 342). Hamburgo.
14. Campbell, D. (1994). The rationale for multi-level labour standards. En Sengenberger & Campbell (Eds.).

15. Czeglédi, P. (2006). Economic growth and institutional coherence. *New Perspectives on Political Economy*, 2(2), 1-25.
16. Desai, M., Gompers, P., & Lerner, J. (2005). *Institutions, capital constraints and entrepreneurial firm dynamics: Evidence from Europe* (Harvard NOM Resesarch Paper 03-59).
17. Dore, R. (1992). Dos tipos de rigidez: la concepción de la empresa como comunidad y el colectivismo. En Brunetta & Dell' Aringa (Comps.) (1992).
18. Drescher, A., & Schneider, F. (2006). *Corruption and the shadow economy: An empirical analysis* (IZA Discussion Paper 1936). Bonn.
19. Eggertsson, Th. (1995) *El comportamiento económico y las instituciones*. Alianza Economía.
20. Eichhorst, W., Feil, M., & Marx, P. (2010). Crisis, what crisis? Patterns of adaptation in European labor markets. *Applied Economics Quarterly*, 56(61), 29-64.
21. Emerson, M. (1988). Regulation or deregulation of the labour market. *European Economic Review*, 32.
22. Fitoussi, J.-P., Jestaz, D., Phelps, E., & Zoega, G. (2000). Roots of the recent recoveries: Labor reforms or private sector forces? *Brookings Papers on Economic Activity*, 31, 237-311.
23. Hamel, G., & Prahalad, C. (1997). *Compitiendo por el futuro*. Barcelona: Ariel Economía.
24. Huerta, E., & Salas, V. (2013). La empresa compartida: avanzar hacia un nuevo contrato. *Temas para el Debate* (ejemplar dedicado a la empresa del siglo XXI), 39-41.
25. Javorcik, B. S., & Spatareanu, M. (2004). *Do foreign investors care about labor market regulations?* (Policy Research Working Paper 3275). Washington: Banco Mundial.
26. Kleinknecht, A., Naastepad, C. W. M., Storm, S., & Vergeer, R. (2013). Labour market rigidities can be useful: A Schumpeterian view. En S. Fadda & P. Tridico (Dirs.), *Financial crisis, labour markets and institutions* (pp. 175-191). Abingdon: Routledge.
27. Kleinknecht, A. (1998). Is labour market flexibility harmful to innovation? *Cambridge Journal of Economics*, 22(3), 387-396.
28. Lasierra, J. M. (1997). El fin del fin del trabajo. *Acciones e Investigaciones Sociales* (ejemplar dedicado a la protección social), 6, 67-82.
29. Lasierra, J. M. (2001). *Mercado de trabajo y estrategias empresariales*. Madrid: CES.
30. Lucidi, F., & Kleinknecht, A. (2010). Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis. *Cambridge Journal of Economics*, 34(3), 525-546.

31. Michie, J., & Sheehan, M. (2001). Labour market flexibility, human resource management and corporate performance. *British Journal of Management*, 12(4), 287-306.
32. Michie, J., & Sheehan, M. (2003). Labour market deregulation, “flexibility” and innovation. *Cambridge Journal of Economics*, 27(1), 123-143.
33. Milgrom, P., & Roberts, J. (1993). *Economía, organización y gestión*. Barcelona: Ariel Economía.
34. Nickell, S. (1997). Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 55-74.
35. Nickell, S., & Layard, R. (1999). Labor market institutions and economic performance. En O. C. Ashenfelter & D. Card (Dir.), *Handbook of Labor Economics* (vol. 3, pp. 3029-3084). Ámsterdam, Holanda del Norte.
36. North, D. (1985). *Estructura y cambio en la historia económica*. Alianza Editorial.
37. Penrose, E. T. (1962). *Teoría del crecimiento de la empresa*. Madrid: Aguilar.
38. Pieroni, L., & Pompei, F. (2008). Evaluating innovation and labour market relationships: The case of Italy. *Cambridge Journal of Economics*, 32(2), 325-347.
39. Piketty, Th. (2014). *El capital en el siglo XXI*. México: Fondo de Cultura Económica.
40. Pissarides, Ch. A. (2001). Employment protection. *Labour Economics*, 8, 131-159.
41. Poschke, M. (2007). *Employment protection, firm selection, and growth* (IZA Discussion Paper 3164). Bonn.
42. Rawls, J. (1971). *Teoría de la justicia*. México: Fondo de Cultura Económica.
43. Ruesga, S. (2014). *Sistema social español en un marco de flexiseguridad: análisis comparado de algunas experiencias europeas y lecciones para el caso español*. Madrid: Ediciones Cinca.
44. Schmitter, Ph. (1992). Los sectores en el capitalismo moderno: modos de gobierno y diversidad de resultados. En Brunetta & Dell’ Aringa (Comps.).
45. Sengenberger, W. (1994a). Labour standards: An institutional framework for restructuring and development. En Sengenberger & Campbell (Eds.).
46. Sengenberger, W. (1994b). Protection-participation-promotion: The systemic nature and effects of labour standards. En Sengenberger y Campbell (Eds.).
47. Sengenberger, W., & Campbell, D. (1994). *Creating economic opportunities: The role of labour standards in industrial restructuring*. ILO.
48. Standing, G. (1991). Structural adjustment and labour market policies: Towards social adjustment. En Standing & Tokman.

49. Standing, G., & Tokman, V. (1991). *Towards social adjustment: Labour market issues in structural adjustment*. ILO.
50. Stigler, G. J. (1951). The division of labor is limited by the extent of the market. *The Journal of Political Economy*, 59(3), 185-193.
51. Stockhammer, E., & Klär, E. (2011). Capital accumulation, labour market institutions and unemployment in the medium run. *Cambridge Journal of Economics*, 35, 437-457.
52. Sturn, S. (2013). Mercados laborales corporativistas y no corporativistas y desempleo en la OCDE. *Revista Internacional del Trabajo*, 132(2).
53. Tirole, J. (1990). *La teoría de la organización industrial*. Barcelona: Ariel.
54. Van Stel, A., Storey, D., & Thurik, A. R. (2006). *The effect of business regulations on nascent and young business entrepreneurship* (ERIM Report ERS-052).
55. Vergeer, R., & Kleinknecht, A. (2014). ¿Cómo afecta la desreglamentación a la productividad laboral? *Revista Internacional del Trabajo*, 133(3), 403-427.
56. Wilkinson, F. (1994). Equality, efficiency and economic progress: The case for universally applied equitable standards for wages and conditions of work. En Sengenberger & Campbell (Eds.) (1994).
57. Wilkinson, R., & Pickett, K. (2009). *Desigualdad: un análisis de la (in) felicidad colectiva*. Madrid: Turner.