



### Adriana D. Kugler

Adriana Kugler obtuvo su doctorado en economía en la University of California at Berkeley en 1997 y su licenciatura en la McGill University de Canadá en 1991.

Actualmente es profesora asociada en la University of Houston. Anteriormente ha impartido clases en la Universitat Pompeu Fabra, la University of Western Ontario, la Universidad de los Andes y la University of California at Berkeley.

Su investigación sobre economía laboral y economía del desarrollo ha sido publicada en revistas profesionales, tales como *Economic Journal*, *Journal of Labor Economics*, *Journal of Public Economics*, *Journal of Development Economics*, *Labour Economics*, *International Tax and Public Finance Journal*, *Journal of Policy Reform* y *IMF Staff Papers*. Su investigación se ha descrito en la revista *The Economist* y en varios números del *World Bank's World Development Report*.

Adriana es miembro del comité ejecutivo de la Asociación Association of Labour Economists y editora asociada de *Labour Economics* y del *Applied Economics Quarterly Journal*. Es investigadora del NBER, CEPR, IZA y del Center for the Study of Poverty and Inequality de la Stanford University.

## Efectos de la protección del empleo en Europa y Estados Unidos

**Adriana D. Kugler**

CENTRE DE RECERCA  
EN ECONOMIA INTERNACIONAL  
GENERALITAT DE CATALUNYA  
UNIVERSITAT POMPEU FABRA  
Ramon Trias Fargas, 25-27 - 08005 Barcelona  
Tel: 93 542 24 98 - Fax: 93 542 18 60  
E-mail: crei@upf.edu  
www.crei.cat

PVP: 6,00 €



CENTRE DE RECERCA  
EN ECONOMIA INTERNACIONAL  
GENERALITAT DE CATALUNYA  
UNIVERSITAT POMPEU FABRA

El Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI) es un centro de investigación constituido como consorcio integrado por la Universitat Pompeu Fabra y la Generalitat de Catalunya. Su sede está en el campus de la Universitat Pompeu Fabra, en Barcelona.

El objetivo del CREI es promover la investigación en economía internacional y macroeconomía con los estándares académicos más altos.

*Els Opuscles del Crei* pretenden ser los instrumentos de difusión de la investigación del CREI en el ámbito no académico. Cada *Opuscle* recoge, para un público general, las conclusiones y observaciones de trabajos publicados, o en vías de publicación, en las revistas especializadas. Se hace constar que las opiniones expresadas en *Els Opuscles del CREI* son responsabilidad de sus autores.

*Editado por: CREI*

*Universitat Pompeu Fabra*

*Ramon Trias Fargas, 25-27 08005 Barcelona*

*Tel. 93 542 24 98*

*© CREI, 2006*

*© de esta edición: Adriana D. Kugler*

*ISSN: 1137 - 7828*

*Traducción del inglés: B. Kugler*

*Diseño: Fons Gràfic*

*Impresión: Masanas Gràfiques*

*Depósito legal: B-14.346-2007*

# Efectos de la protección del empleo en Europa y Estados Unidos<sup>1</sup>

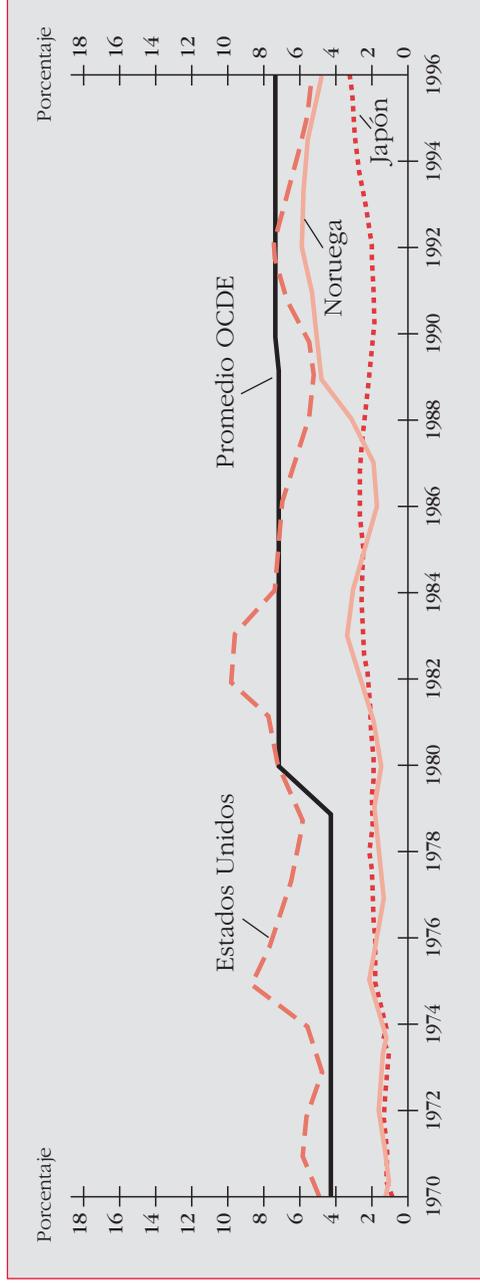
**Adriana D. Kugler**

## **1. Introducción**

El paro es actualmente mucho mayor en Europa que en los Estados Unidos. Sin embargo, éste no ha sido siempre el caso. Desde los años sesenta hasta la primera mitad de los setenta el desempleo era más bajo en los países de la Europa continental que en los Estados Unidos. Era la época en que tanto se alardeaba del “milagro del empleo” en Europa.<sup>2</sup> La situación comenzó a cambiar a principios de la segunda mitad de la década de los años setenta. El desempleo comenzó a subir de manera continua desde 1975, llegando a sobrepasar el nivel del de los Estados Unidos durante la década de los ochenta y manteniéndose alto durante la década de los noventa (véanse las figuras 1 y 2).<sup>3</sup> Ha sido recientemente cuando el desempleo ha comenzado a disminuir en los países de la Europa continental, pero aún se mantiene más alto que en los Estados Unidos (véase la figura 3)<sup>4</sup>.

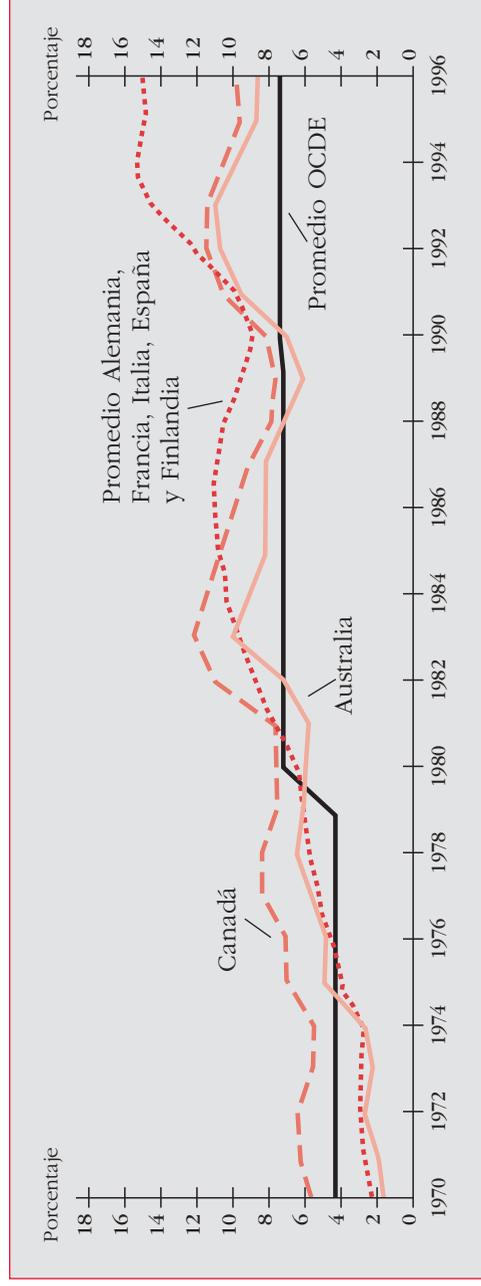
Muchas personas consideran que las altas tasas de desempleo que persisten en los países de la Europa continental (comparadas con las de los Estados Unidos) se deben a la presencia de mercados de trabajo rígidos que dificultan la

**Figura 1.**  
Tasas comparativas de desempleo en los países de la OCDE, Estados Unidos, Noruega y Japón 1970-1996



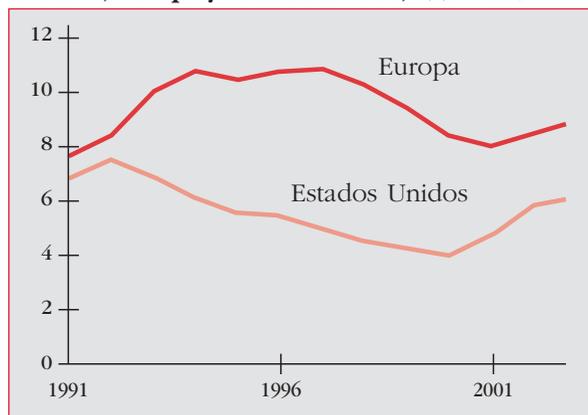
Fuente: OCDE (1994b), Jobs Study: Jobs, Analysis, Strategies, París: OCDE.

**Figura 2.**  
Tasas comparativas de desempleo en los países de la OCDE, principales países europeos, Australia y Canadá 1970-1996



Fuente: OCDE (1994b), Jobs Study: Jobs, Analysis, Strategies, París: OCDE.

**Figura 3.**  
**Tasas comparativas de desempleo en los países de la OCDE, Europa y Estados Unidos, 1991-2003**



Fuente: OCDE (2004), *Employment Outlook*. París: OCDE.

capacidad de adaptación de las empresas y los trabajadores para ajustarse a condiciones que están cambiando rápidamente. En realidad, los mercados laborales europeos se han venido caracterizando como inmóviles o “escleróticos”, como los llaman los economistas.<sup>5</sup> En los mercados laborales inmóviles hay poco movimiento tanto por parte de los trabajadores como de las empresas aún en presencia de nuevas condiciones económicas. Los trabajadores afrontan restricciones para movilizarse desde industrias que se están contrayendo hacia otras que se están expandiendo. Igualmente, las empresas afrontan restricciones para reducir o absorber empleados como respuesta a los choques del mercado. Como resultado, el flujo de trabajadores hacia y desde el desempleo se reduce de manera sustancial cuando hay restricciones institucionales.

La incapacidad de ajustarse tanto por parte de los trabajadores como por parte de las empresas

se cree que ha contribuido al aumento del desempleo en la Europa continental.<sup>6</sup> Las comparaciones que se han hecho sobre los flujos de trabajadores hacia y desde el desempleo muestran que los países de la Europa continental presentan flujos sustancialmente inferiores a los de los Estados Unidos.<sup>7</sup> Esto significa que mientras que los trabajadores de los países de la Europa continental tienen menos probabilidades de perder su empleo que sus homólogos norteamericanos, también tienen una menor probabilidad de poder encontrar empleo si ya están desempleados. De esta manera, aunque los trabajadores empleados en Europa disfrutaban de una mayor seguridad laboral, esto tiene como contrapartida un precio elevado: la reducida movilidad dificulta la búsqueda de un nuevo empleo por parte de los trabajadores despedidos y de los aspirantes a ingresar por primera vez en el mercado de trabajo.

¿Cuáles son las causas del rígido o esclerótico mercado laboral europeo? Las investigaciones llevadas a cabo durante los años ochenta, llevaron a creer que la regulación laboral - y en particular la regulación de la protección del empleo - eran la causa principal de la poca movilidad de trabajadores y de puestos de trabajo y consecuentemente del alto nivel de paro en los países de la Europa continental. Posteriormente, durante los años noventa los responsables de las decisiones políticas comenzaron a prestar atención a estos análisis y a difundirlos. La regulación estricta del mercado de trabajo (y más particularmente las leyes de protección del empleo) se convirtió en la principal explicación de la alta tasa de desempleo en la Europa continental. En el muy citado estudio de la OCDE *Jobs Study* de 1994, una de las principales recomendaciones fue “reformar las provisiones de seguridad del empleo que inhiben la expansión

del empleo en el sector privado.<sup>8</sup> Según el *Jobs Study*, el colectivo empresarial Europeo hizo saber a la OCDE que “en muchos de los países miembros de la OCDE, las actuales dificultades del mercado laboral están ligadas, entre otras cosas, a la excesiva protección del empleo ... y que se crearían más empleos en el sector privado si hubiesen menos barreras para adaptar el empleo a las circunstancias económicas de las empresas.”<sup>9</sup> Igualmente, organizaciones políticas tales como la Comisión Europea recomendaron recientemente a sus estados miembros que “revisen ... y reformen elementos excesivamente restrictivos de la legislación relativa al empleo.”<sup>10</sup> Recientemente la OCDE ha continuado enfatizando el papel de la regulación que protege el empleo como causa del desempleo y subraya la importancia de lograr armonizar las necesidades de las empresas de adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado y el deseo de los trabajadores de tener empleos seguros.<sup>11</sup> Quizás no deba sorprendernos que se le haya prestado tanta atención al tema de la protección del empleo como un factor potencial que explique los mercados laborales escleróticos y el alto nivel de desempleo en la Europa continental. Hay una serie de estudios que muestran que con sus estrictas leyes en lo que a la protección del empleo se refiere, los países de la Europa continental también presentan una escasa movilidad de trabajadores y altos niveles de desempleo. Comparativamente, un país como los Estados Unidos, con una gran movilidad laboral y un bajo índice de desempleo, se sitúa sistemáticamente en uno de los lugares más bajos en el ranking en términos de protección laboral (ver tabla 1).

Sin embargo, la relación entre movilidad y desempleo, por un lado, y la estricta protección del empleo, por otro, no es tan obvia como

**Tabla 1**

**Clasificación de países según el grado de regulación de la protección del empleo**

	OCDE (1999) Finales de los 80	Lazear (1990) 1956-84	Bertola (1990) 1985
Austria	12	8	6
Bélgica	7	10	4
Dinamarca	13	6	8
Finlandia	11	-	-
Francia	10	5	5
Alemania	6	9	8
Grecia	4	4	3
Irlanda	15	15	8
Italia	2	1	1
Países Bajos	9	11	10
Noruega	8	2	-
Portugal	1	7	2
España	3	3	1
Suecia	5	14	7
Suiza	14	12	-
Reino Unido	16	13	9
Estados Unidos	17	15	11

Notas: Los rankings aumentan según el grado de flexibilidad en la aplicación de la legislación de protección del empleo. El estudio de la OCDE (1999) ordena los países de acuerdo con una medida general de legislación de protección del empleo que incluye el empleo regular, el empleo temporal y los despidos colectivos. El estudio de Lazear (1990) ordena los países combinando el período de aviso legal y el pago por despido, calculando la media del período 1956-1984. En el estudio de Bertola (1990) se utiliza una recopilación de clasificaciones de otros estudios que incluye solamente 12 de los países mientras que tanto el estudio de la OCDE (1990) como el de Lazear (1999) incluían más de 16 países.

pueda parecer a primera vista. ¿Es ésta verdaderamente una relación causal, como se ha creído hasta hace poco o está siendo provocada por otras causas? ¿O será solamente una coincidencia?

Este *opuscle* resume parte de la reciente investigación que trata de esclarecer las complejas causas que operan para generar el persistentemente alto nivel de desempleo en Europa.

## Investigaciones iniciales

Una buena parte de las investigaciones que se llevaron a cabo inicialmente sobre el tema de la protección del empleo se basó en la evidencia disponible para los países industrializados durante las tres últimas décadas del siglo XX. Estos estudios se destacaron por tratar de precisar la importancia del papel que jugaba la legislación de la protección de empleo para explicar el desempleo. Sin embargo, dichas investigaciones se encontraron con una serie de obstáculos. La mayor parte de las medidas de regulación laboral fueron introducidas en la Europa continental antes de 1970. Aunque tales medidas fueron modificadas posteriormente a lo largo del tiempo, estas modificaciones fueron menores. Durante la década de los ochenta encontramos gobiernos, que aunque continúan con reformas limitadas y ligeras que permiten nuevas formas de contratación (como, por ejemplo, contratos temporales o contrataciones vía empresas de trabajo temporal), no eliminaron el grueso de la protección del empleo relacionado con los contratos indefinidos.<sup>12</sup> Sin embargo, al utilizar la introducción de estos nuevos tipos de contratos en paralelo con los contratos indefinidos, no se logra necesariamente comprender lo que habría ocurrido si se hubiesen reducido las restricciones para el despido de empleados con contratos indefinidos. Es más, la ausencia de cambios importantes en el rigor de la legislación de la protección del empleo a lo largo del período considerado en dichos estudios, significa que sus análisis dependen de las diferencias de protección del empleo a lo largo del tiempo debidas a la introducción de los contratos temporales o de las diferencias de protección del empleo que existe entre países.<sup>13</sup> Esto, sin embargo, hace difícil poder distinguir si es la legislación de la protección del empleo la causa

de las diferencias observadas en el desempleo, o si son otros los elementos que generan estas diferencias. Así, por ejemplo, los países con una legislación de protección del empleo estricta, también tienden a tener regulaciones adicionales, tales como un generoso seguro de desempleo y salarios mínimos e impuestos elevados, los cuáles muy probablemente afectan el nivel de empleo. Además, las condiciones macroeconómicas pueden diferir en países que se asemejan por tener una regulación estricta del mercado laboral y un alto nivel de desempleo.

Los principales hallazgos de estos primeros estudios resultan poco concluyentes. En primer lugar, dichos estudios muestran una relación inversa (pero insignificante en la mayor parte de los casos) entre la protección del empleo y los flujos de trabajadores y de puestos de trabajo. En segundo lugar, la evidencia sobre la relación entre la protección del empleo y la tasa de desempleo es mixta. Sin embargo, existe una clara evidencia de cómo la protección del empleo se encuentra asociada con un menor empleo de jóvenes y mujeres y con un mayor empleo temporal. Adicionalmente, aunque los estudios entre países muestran una correlación positiva entre los índices de liberación económica (cuya correlación con los índices de protección del empleo es negativa) y el PIB, no se puede establecer una relación de causalidad clara entre los dos. Observemos finalmente, que los estudios entre países sugieren que los efectos de la legislación que protege el empleo son mayores cuanto mas fuertes son los choques económicos que reciben los países y cuando hay instituciones que fijan los salarios de manera rígida. Sin embargo, los estudios entre países no ofrecen evidencia de que el impacto de la regulación de los mercados de bienes refuerce o debilite los efectos de la protección del empleo.

## Enfoques más recientes

Debido a las deficiencias y a las dificultades para llegar a resultados concluyentes, en estudios recientes realizados en Italia, España, Alemania, Francia y Estados Unidos se ha optado por aprovechar los cambios en la protección del empleo que hayan ocurrido en estos países a lo largo del tiempo. En 1990, en Italia se incrementaron los costes de despido de los contratos indefinidos para las empresas pequeñas pero no para las grandes. En 1997, en España se redujeron los costes de despido de los contratos indefinidos de trabajadores jóvenes y de mayor edad, pero no del grupo de trabajadores de mediana edad. En 2004, el gobierno alemán eximió de la legislación de protección del empleo a las empresas que tenían entre 5 y 10 empleados. Esta medida había sido precedida por dos anteriores, una bajo el gobierno del canciller Kohl que había aumentado de 5 a 10 el número de trabajadores que debía tener una empresa para estar sujeta a la legislación de protección del empleo y otra bajo el gobierno del canciller Schröder que había vuelto a la anterior reduciendo nuevamente el umbral a empresas con más de 5 trabajadores. Los cambios introducidos en Francia a finales de la década de los ochenta también atenuaron la legislación de la protección del empleo al facilitar el empleo de cierto tipo de trabajadores (por ejemplo, los jóvenes) mediante contratos temporales sujetos a una protección del empleo mucho menos rigurosa. En cambio, en Estados Unidos muchos de los estados incrementaron la protección del empleo a lo largo de la década de los ochenta. Comenzando durante los setenta y continuando hasta principios de la década de los noventa, los estados introdujeron excepciones a la doctrina de libre contratación que esencialmente permitía a los empresarios en Estados Unidos despedir a sus

trabajadores con una causa justa, causa injusta o sin causa alguna. Las excepciones le pusieron límite a la capacidad de despido de los empresarios imponiéndoles costes legales (incluyendo los costes de servicios legales y compensaciones por daños y perjuicios) cuando los empleados decidieran llevar sus casos a los tribunales. Aunque la protección del empleo sigue siendo mucho menos rigurosa en Estados Unidos que en los países europeos, el cambio fue drástico porque los empresarios pasaron de una situación de cero costes de despido a una con costes de despido nada despreciables.

Los episodios descritos aportan “experimentos naturales” que permiten comparar grupos de trabajadores que son objetivo del cambio de política, con grupos de trabajadores que no están afectados directamente por dicho cambio, pero que por lo demás se enfrentan a condiciones macroeconómicas y entornos regulatorios similares. Este tipo de estudios por países puede así aportar claridad sobre el impacto causal de la protección del empleo al mantener constantes las condiciones macroeconómicas y las regulaciones. Una segunda ventaja de estos estudios está en que, con la excepción del caso francés, las reformas cambiaron el alcance de la protección del empleo en los contratos indefinidos, sin haber añadido más regulaciones para otros tipos de contratos.<sup>14</sup>

Las principales conclusiones de estos estudios más recientes se resumen fácilmente. En primer lugar, aumentar la protección del empleo reduce los flujos de trabajadores y de puestos de trabajo. En segundo lugar, la evidencia que se obtiene del impacto de la protección del empleo sobre los niveles de ocupación apunta, en general, a una relación negativa entre la protección del empleo y el nivel de ocupación. En tercer lugar, la

evidencia tanto de Europa como de los Estados Unidos sugiere que cuando se agudiza la protección del empleo, la composición de éste se inclina en contra de los trabajadores jóvenes y de las mujeres y a favor de los trabajadores temporales. La limitada evidencia que se ha obtenido hasta la fecha también sugiere que una mayor protección del empleo inclina a los empresarios a una mayor utilización de capital. En cuarto lugar, hay una cierta evidencia que indica que la protección del empleo reduce la productividad, probablemente debido a que los empresarios se ven obligados a mantener trabajadores improductivos y a que los empleados tengan menos incentivos para ejecutar mejor su trabajo. Y por último, la evidencia disponible sugiere que los efectos de la protección del empleo se agudizan cuanto más volátil sea el entorno y cuanto menos restrictiva sea la regulación de los mercados de bienes.

## **2. Algunas consideraciones teóricas**

Una protección más estricta del empleo supone costes económicos a los empresarios que deseen despedir trabajadores lo cual debería reducir las fluctuaciones del empleo.<sup>15</sup> Por una parte, los costes de despido más altos reducen los incentivos que los empresarios tienen para despedir trabajadores. Por otra parte, los empresarios, al prever estos costes de despidos futuros, responden a la protección más estricta del empleo contratando menos trabajadores ya que algunos pueden resultar ser inadecuados para el trabajo o pueden volverse innecesarios si las condiciones económicas empeoran.<sup>16</sup> La legislación que protege el empleo debe entonces, de manera inequívoca, reducir los flujos de trabajadores al reducir la creación y la destrucción de puestos de trabajo en las empresas que

permanecen activas. De manera similar, la protección más estricta del empleo reducirá el número de puestos que creen las empresas nuevas que se establezcan. Además, si las empresas pueden evitar pagar los costes de despido cuando se declaran en bancarota, entonces una mayor protección del empleo puede acabar aumentando la destrucción de puestos de trabajo debido a la salida de las empresas del mercado.<sup>17</sup>

La idea de que la regulación protectora del empleo es posiblemente una de las causas principales del desempleo en Europa está ampliamente difundida, a pesar de que las predicciones de los efectos de la protección del empleo sobre la ocupación y el desempleo no sean obvias. Como se señaló anteriormente, una mayor protección del empleo reduce tanto las nuevas contrataciones como los flujos de salida del desempleo, lo cual debe contribuir al aumento de este último. Al mismo tiempo, una mayor protección del empleo debe reducir los despidos y el flujo de entrada al desempleo, lo cual debe contribuir a reducir éste. El efecto neto sobre el empleo y sobre el desempleo dependerá de si las contrataciones o los despidos resultan más afectados por la protección del empleo. La protección del empleo aumentará el desempleo si las regulaciones restringen las contrataciones más que los despidos. Y viceversa, las regulaciones reducirán el desempleo si hay menos despidos que contrataciones como resultado de dichas regulaciones.

Es más, no solamente el nivel del empleo se verá afectado por la presencia de medidas reguladoras del empleo sino que también la composición del empleo se verá afectada. La protección del empleo afecta la composición de éste ya que quienes ya están empleados tienden a permanecer en sus puestos, mientras que los

nuevos entrantes a la fuerza de trabajo y quienes reingresan a ella (por ejemplo, los jóvenes y las mujeres) tienen menos oportunidades de obtener contratos. En este sentido, la composición del empleo tenderá a tener más varones de mediana edad, en detrimento de los jóvenes y las mujeres.<sup>18</sup>

Además, los empresarios pueden encontrar provechoso utilizar medios alternativos de contratación de trabajadores que les permitan eludir la regulación de la protección del empleo. Por ejemplo, pueden utilizar intermediarios, tales como las empresas de trabajo temporal, o utilizar contratos temporales que no obliguen a las empresas a relaciones de más largo plazo.<sup>19</sup> De manera análoga, los empresarios sujetos a normas estrictas de protección del empleo pueden evitar costes de despido utilizando menos trabajo y más capital, energía y materiales en sus procesos de producción. Por ello, es razonable esperar que los empresarios utilicen cada vez más maquinaria que pueda sustituir trabajadores (tales como cajeros automáticos o sistemas de pago automatizados) y así reducir los costes que ocasionarían los eventuales despidos. De este modo la protección del empleo puede generar, sin pretenderlo, el aumento de la inversión en maquinaria y equipo, aumentando así la productividad de los trabajadores que permanecen y disponen de más equipamiento para su trabajo.

Observemos, para terminar esta sección, que la productividad en general puede estar afectada por la protección del empleo. Las dificultades encontradas por las empresas para ajustarse a las condiciones cambiantes de los mercados que bajo condiciones generales saldrían de sectores que están en procesos de contracción para entrar en sectores que están en expansión, pueden

perjudicar la productividad total de los factores (que mide la contribución de los factores al producto total).<sup>20</sup> La protección del empleo puede también reducir la productividad al reducir la adopción de innovaciones o la introducción de nuevos productos que pueden requerir ajustes sustanciales en el empleo. Es más, las restricciones de los despidos pueden implicar que las empresas queden saturadas de trabajadores improductivos que no retendría de no ser por los requerimientos regulatorios. Finalmente, cuando los empleados perciben que tienen sus puestos de trabajo garantizados de por vida debido a las normas, podrían esforzarse menos al saber que, independientemente de lo que hagan, los empresarios están obligados a mantenerlos.<sup>21</sup> Todos estos mecanismos descritos implican que la regulación de la protección del empleo debe reducir la productividad.

Al mismo tiempo, existen dos formas a través de las cuales la protección del empleo puede aumentar la productividad. En primer lugar, los empresarios, conociendo los altos costes de despido, pueden ser más estrictos en sus contrataciones y contratar únicamente trabajadores excepcionalmente buenos.<sup>22</sup> Además, Wasmer (2006) y otros autores han argumentado que la regulación del empleo, al promover relaciones de largo plazo, estimula más inversiones en la capacitación del empleo, aumentando así la productividad. Al contrario de lo indicado en el párrafo anterior, estos últimos elementos implican que la regulación del empleo puede, de hecho, aumentar la productividad. El efecto esperado de la regulación del empleo sobre la productividad será entonces ambiguo y solamente podrá determinarse mediante la observación directa de la evidencia.

### 3. La protección del empleo y los flujos de trabajadores y puestos de trabajo

Aunque las predicciones que se pueden hacer de los efectos de la protección del empleo sobre los flujos de trabajadores y de puestos de trabajo son muy claras, los estudios iniciales que examinaron el impacto de la legislación de protección del empleo sobre los ajustes del empleo eran relativamente limitados. Quizá esto se deba a que los estudios iniciales que se fijaban en el impacto de la protección del empleo se basaban principalmente en análisis entre países, caso para el cual no es fácil conseguir información comparable de los distintos países sobre los flujos de trabajadores y puestos de trabajo.

Entre los primeros estudios que abordaron el tema de la protección del empleo sobre los flujos de trabajadores y puestos de trabajo está el *Employment Outlook* publicado por la OCDE en 1999. En este estudio se establecía una relación inversa entre el rigor de la legislación de la protección del empleo y la movilidad de trabajadores y de puestos de trabajo, aunque en él solamente se encontró que la relación negativa entre la protección del empleo y el flujo hacia el desempleo era significativa. En el *Employment Outlook* de la OCDE para 2004 se mejoró este análisis teniendo en cuenta otras diferencias de regulación entre los países (por ejemplo, programas activos sobre el mercado laboral, subsidios de desempleo, etc.) y se encontró que había una relación negativa significativa entre la legislación de la protección del empleo y los flujos de trabajadores (tanto hacia como desde el desempleo). Sin embargo, en otro estudio, Nickell y Nunziata (2000), igual que en el *Employment Outlook* de 1999, no encontraron evidencia sobre

una relación entre la protección del empleo y la movilidad de puestos de trabajo (es decir, la suma de la creación y la destrucción de puestos de trabajo), aunque ellos sí subrayaron las dificultades que había para comparar los datos de los diferentes países. Blanchard y Portugal (2001) observaron que cuando se trabaja con datos más comparables tanto de Portugal como de Estados Unidos, las diferencias en cuanto a los flujos de trabajadores y puestos de trabajo entre los dos países, coinciden más con sus respectivos niveles de rigor en lo que a la protección del empleo se refiere.

Mientras que Blanchard y Portugal (2001) y la OCDE (2004) tratan de utilizar datos más comparables y este último además trata de controlar por las diferencias en otros tipos de regulación del mercado de trabajo, ninguno de ellos tiene en cuenta las diferencias de la regulación de los mercados de bienes, ni tampoco exploran la posibilidad de que las diferencias en los flujos hayan podido influenciar la adopción de medidas más rigurosas, en lugar de que sea la relación de causalidad opuesta. En este sentido, los estudios que se centran en los cambios inesperados de política que afectan de manera diferencial a diversos grupos de trabajadores en un país ofrecen una mejor opción para obtener evidencia más fiable del efecto causal de la protección del empleo sobre los flujos de trabajadores y de puestos de trabajo. Este es el enfoque que hice en mi trabajo de la reforma de 1990 del mercado laboral en Italia con Giovanni Pica (Kugler y Pica, 2005 y 2006); en mi trabajo de la reforma de 1997 del mercado laboral en España con Juan Jimeno y Virginia Herranz (Kugler et al., 2003) y en mi trabajo sobre los Estados Unidos con Gilles Saint-Paul (Kugler y Saint-Paul, 2004) y con David Autor y William Kerr (Autor et al., 2006).<sup>23</sup>

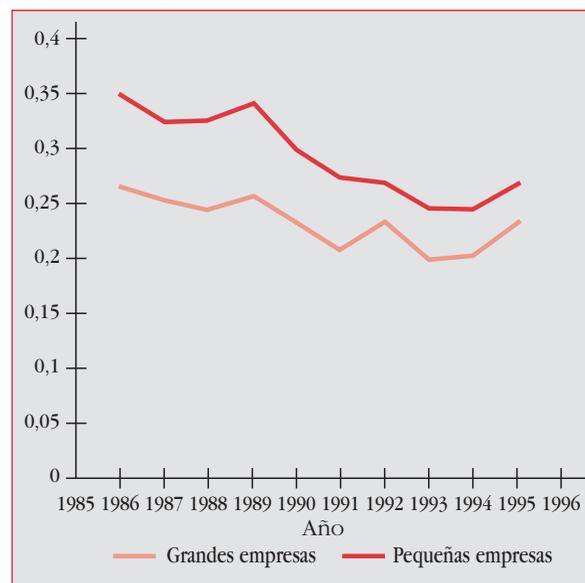
**Figura 4.**  
**Contrataciones en pequeñas**  
**y grandes empresas en Italia, 1986-1995**



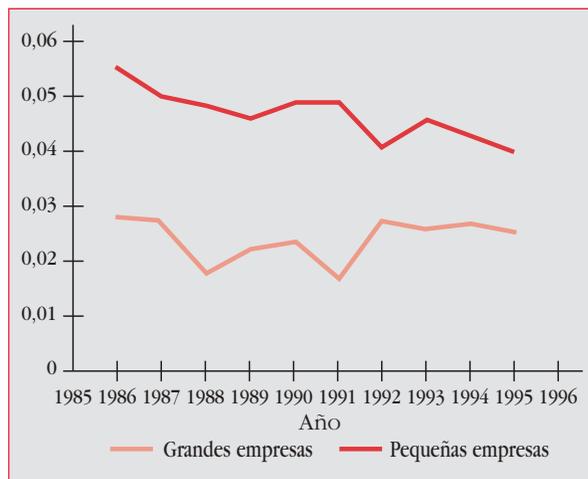
Tal como se había descrito anteriormente, en la reforma del mercado laboral de 1990 en Italia se aumentaron los costes de despido para las empresas con menos de 15 trabajadores en relación con las de más de 15 trabajadores. Hasta 1990, las pequeñas empresas que operaban con menos de 15 trabajadores estaban exentas de las regulaciones de protección del empleo. Sin embargo, en 1990, mediante la Ley 108 se introdujeron para las empresas con menos de 15 trabajadores costes por despidos sin causa justificada que variaban entre 2,5 y 6 meses de pago por despido, mientras que los costes por despido para las empresas con más de 15 trabajadores se mantuvieron iguales. El método de los “experimentos naturales” consiste, en este

caso, en comparar antes y después de 1990, el grupo de pequeñas empresas afectado por el cambio, con un grupo de control compuesto por grandes empresas. Las figuras 4 y 5 muestran que la reducción de nuevas contrataciones y bajas antes y después de 1990 fue mayor en las empresas pequeñas que en las grandes. Análogamente, la figura 6 muestra una reducción más drástica en la entrada de nuevas pequeñas empresas respecto a la de grandes empresas. La figura 7 muestra que, además, hay una mayor salida de pequeñas empresas que de grandes. La tabla 2 muestra las diferencias en contrataciones, bajas, cambios de empleo, y en la entrada y salida, para pequeñas empresas con respecto a las grandes después de la reforma, tras haber tenido en cuenta otros factores que puedan haber afectado la movilidad de los trabajadores y de los

**Figura 5.**  
**Despidos en pequeñas**  
**y grandes empresas en Italia, 1986-1995**



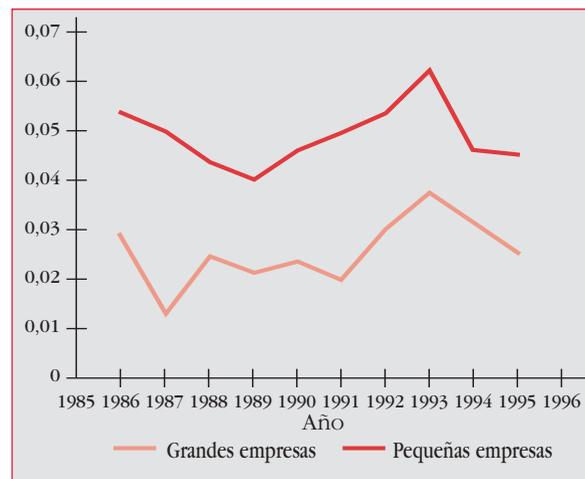
**Figura 6.**  
Tasas de entrada de pequeñas  
y grandes empresas en Italia, 1986-1995



puestos de trabajo durante el período tratado, tales como la composición sectorial, la localización, la productividad o los efectos cíclicos que afectan de manera diferente a pequeñas y grandes empresas. La tabla muestra que las contrataciones y las bajas se redujeron entre un 5% y un 10% para hombres y entre un 12% y un 15% para mujeres.<sup>24</sup> Las tasas de entrada de empresas se redujeron en cerca de un 25% y las de salida en cerca de un 50% para las empresas pequeñas respecto de las grandes. Finalmente, el deseo de ajustar su empleo cayó en un 15% en las empresas pequeñas respecto de las grandes tras el incremento de las medidas de protección del empleo.<sup>25</sup>

La reforma española también proporciona evidencia sobre la relación negativa entre el rigor de la protección del empleo y los flujos de trabajadores. En el mes de mayo de 1997 el gobierno introdujo una importante reforma del

**Figura 7.**  
Tasas de salida de pequeñas  
y grandes empresas en Italia, 1986-1995



**Tabla 2**  
Los efectos de la reforma italiana de 1990 sobre  
los flujos de trabajadores y de puestos de trabajo  
en empresas pequeñas

A. Efectos sobre los flujos de trabajadores	Hombres		Mujeres	
	Contrataciones	Despidos	Contrataciones	Despidos
Efectos sobre los trabajadores de empresas pequeñas en relación con los de empresas grandes después de la reforma del mercado laboral en 1990	-0,010 (0,004)	-0,031 (0,002)	-0,026 (0,007)	-0,047 (0,002)
B. Efecto sobre los flujos de puestos de trabajo				
	Cambios de empleo		Entradas	Salidas
Efectos sobre las empresas pequeñas en relación con los de empresas grandes después de la reforma del mercado laboral en 1990	-0,029 (0,011)		-0,012 (0,006)	0,027 (0,006)

Notas: La tabla muestra los efectos marginales de logits de contrataciones, despidos, y entradas y salidas de empresas y de una regresión del cambio absoluto en la variable de ocupación sobre una variable binaria de pequeñas empresas, una variable para el período posterior a 1990 y la interacción entre ambas, que es el coeficiente que se presenta en la tabla y que captura el efecto de la reforma sobre los flujos de empleo y puestos de trabajo. En todas las regresiones se controla por los efectos fijos de sector y de región, medidas de productividad sectorial, una tendencia específica del sector, la tasa de crecimiento del PIB y un término que captura la interacción entre la variable binaria por pequeña empresa y el crecimiento del PIB. Además, todas las regresiones del cambio en el empleo y de entradas y salidas de empresas incluyen efectos fijos de las empresas. Los errores estándar robustos se presentan entre paréntesis.

mercado de trabajo tratando de abordar las preocupaciones surgidas a raíz de la segmentación que había entre trabajos inestables mal pagados y trabajos estables bien pagados, como consecuencia de una reforma anterior aplicada en 1984 que había liberalizado la utilización de contratos temporales. La reforma de 1997 aumentaba los incentivos a las empresas que contrataran trabajadores jóvenes y de mayor edad, reduciendo para ellos los costes de despido improcedente en un 25% y los impuestos de la nómina salarial entre un 40% y un 60% para los nuevos contratos permanentes realizados con personas en estos grupos de edad.<sup>26</sup> Esto implicó que a partir del segundo trimestre de 1997 los costes laborales relacionados con la contratación de trabajadores jóvenes y de mayor edad se redujeron con respecto a los de los trabajadores de edad mediana. El método de los “experimentos naturales” en este caso consiste en comparar los grupos afectados de trabajadores jóvenes y los de mayor edad con el grupo de control compuesto por trabajadores de mediana edad, antes y después del segundo trimestre de 1997. Las figuras 8 y 9 muestran el número de nuevos contratos indefinidos que se hicieron a hombres y mujeres respectivamente no sujetos a la legislación de 1997 y el número de nuevos contratos indefinidos hechos para jóvenes menores de 30 años y personas mayores de 45 años, hombres y mujeres. Las cifras presentadas por el Ministerio de Trabajo español aparecen por trimestres entre 1995 y 2000. En las figuras se puede apreciar el salto en el número de contratos permanentes para jóvenes y personas de mayor edad que tuvo lugar a partir del segundo trimestre de 1997. En la tabla 3 se muestran las diferencias de contrataciones y bajas de trabajadores jóvenes y de mayor edad respecto a contrataciones de trabajadores de mediana edad a partir de 1997, teniendo en cuenta la educación,

**Tabla 3**

**Efectos de la reforma de 1997 sobre los flujos de trabajadores jóvenes y de mayor edad en España**

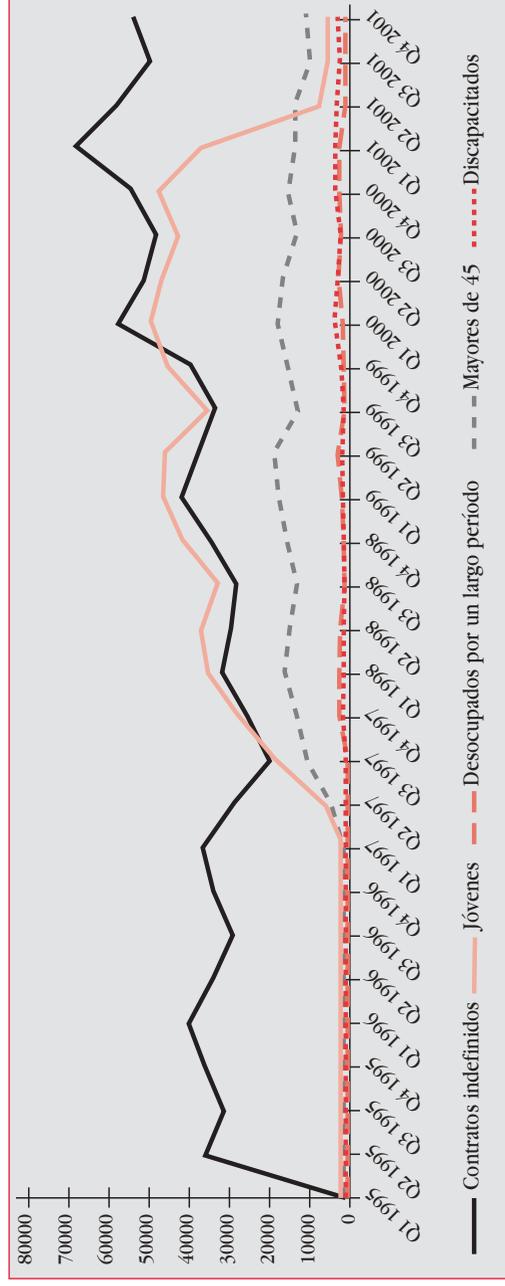
	Hombres		Mujeres	
	Contrataciones	Despidos	Contrataciones	Despidos
Efectos sobre los trabajadores jóvenes respecto a los de mediana edad tras la reforma del mercado laboral de 1997	0,040 (0,017)	0,002 (0,001)	0,003 (0,006)	0,003 (0,003)
Efectos sobre los trabajadores de mayor edad respecto a los de mediana edad tras la reforma del mercado laboral de 1997	0,055 (0,023)	0,002 (0,001)	0,006 (0,010)	-0,001 (0,001)

Notas: En la tabla se presentan los efectos marginales de logits de contrataciones y despidos sobre variables binarias de menores de 30 años, mayores de 45 años, período posterior a 1997 y un término de interacción de esta última con las dos primeras. Estos son los coeficientes que se presentan en la tabla, que captan los efectos de la reforma sobre los flujos de empleo. En todas las regresiones se controla por las variables binarias de edad, cabeza de familia y estado civil y por educación, contrato permanente, ocupación y efectos de sector, provincia y trimestre, el crecimiento del PIB y su interacción con las variables binarias de menores de 30 y mayores de 45 años. Los errores estándar robustos se presentan entre paréntesis.

la experiencia, el estado civil, la localización, el sector y los efectos cíclicos que afectan de diferente manera a los dos grupos en consideración. Basándonos en las estimaciones que se presentan en la tabla y realizando cálculos similares a los mostrados anteriormente, se aprecia un aumento en contrataciones de hombres del 40% para los jóvenes y del 20% para los de mayor edad, respecto a los de mediana edad. En lo que a las bajas se refiere, después de la reforma, los resultados sugieren un incremento de un 6% tanto para los jóvenes como para los trabajadores de mayor edad respecto a los de mediana edad. En cambio, la reforma española no tuvo ningún efecto sobre la contratación o las bajas de las mujeres.

A diferencia de los resultados presentados anteriormente, basados en las reformas en España e Italia que afectaron directamente los costes de contratación de trabajadores mediante contratos

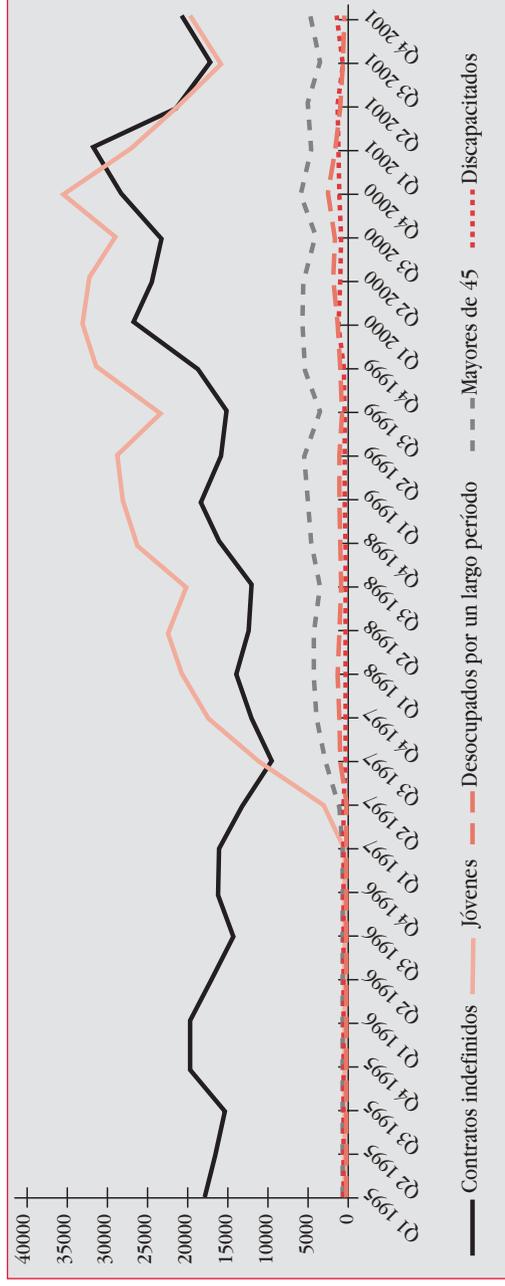
**Figura 8.** Número de nuevos contratos indefinidos firmados por hombres en los grupos afectados por la reforma de 1997 en España



Nota: Q1, Q2, Q3 y Q4 se refieren al trimestre correspondiente del año respectivo.

**Figura 9.**

Número de nuevos contratos indefinidos firmados por mujeres en los grupos afectados por la reforma de 1997 en España



Nota: Q1, Q2, Q3 y Q4 se refieren al trimestre correspondiente del año respectivo.

regulares, las reformas francesas introducidas en los años 80 y 90 analizadas por Blanchard y Landier (2002), facilitaron la utilización de contratos temporales. Este tipo de contratos se introdujo inicialmente en Francia en 1979 pero su ámbito se restringió en 1982. Posteriormente, en 1986 y 1990, se extendió el uso de contratos temporales y durante la década de los años noventa se introdujeron los contratos temporales especiales para grupos específicos tales como los trabajadores jóvenes. Blanchard y Landier (2002) observaron que para los trabajadores jóvenes (de entre 20 y 24 años de edad) los flujos del desempleo hacia contratos temporales aumentaron y que los flujos desde el desempleo y los contratos temporales hacia contratos regulares se redujeron. Estos resultados muestran una cierta evidencia de que una menor protección del empleo en los contratos temporales aumenta los flujos hacia este tipo de empleo. Sin embargo, este análisis resulta de menor fiabilidad que el de los dos estudios sobre Italia y España presentados anteriormente, pues se limita a la comparación entre el antes y el después de la reforma sin utilizar la información de un grupo de referencia que permita controlar por otros cambios institucionales que hayan podido ocurrir durante el período que se analiza.

Mientras que en Europa muchos países cambiaron sus normas para rebajar la protección del empleo, en el período comprendido entre 1972 y 1992, en Estados Unidos, en la mayor parte de los estados, los tribunales introdujeron excepciones a la doctrina de libre contratación que hasta entonces permitía al empresario despedir a los trabajadores por cualquier causa. En mi trabajo con Gilles Saint-Paul (Kugler y Saint-Paul, 2004) observamos que un mayor rigor en la protección del empleo en aquellos estados que introdujeron dicho tipo de excepciones,

redujo los flujos desde el desempleo hacia el empleo con respecto a los flujos de un empleo a otro. Más recientemente, en mi trabajo con David Autor y William Kerr (Autor et al., 2006) también encontramos evidencia de que algunas de dichas excepciones reducían los flujos de puestos de trabajo entre el 5% y el 10% para todas las plantas de producción y alrededor de un 5% para los establecimientos en activo. Es más, observamos que las excepciones a la protección laboral redujeron la entrada (de nuevas plantas de producción) en cerca de un 8% mientras que las salidas no se vieron afectadas. Esta evidencia va en la misma línea que la encontrada en el caso italiano donde el mayor rigor en la regulación de protección del empleo redujo tanto el flujo de trabajadores y de puestos de trabajo, como la entrada de nuevas empresas.

#### **4. La protección del empleo y el nivel y composición del empleo**

Frente a la escasa evidencia de que se dispone respecto al impacto de la protección del empleo sobre los flujos de trabajadores y de puestos de trabajo, existe abundante evidencia respecto al impacto que la regulación correspondiente tiene sobre el empleo y el desempleo. El mayor interés en estudiar estos últimos efectos quizá se deba a que el impacto de la regulación sobre los niveles del empleo y del desempleo sea ambiguo. Además, a diferencia de lo que ocurre al medir los flujos mencionados anteriormente, los niveles de empleo y desempleo son más comparables entre diferentes países. De manera análoga al caso de los análisis sobre los flujos, los trabajos iniciales sobre empleo y desempleo se centraron en el análisis entre países. Desafortunadamente, la evidencia obtenida en los primeros estudios entre países resultó mixta. Uno de los estudios

iniciales de la OCDE, el de Gruber y Wells (1993), utilizó información limitada de 11 países en el año 1989 y observó una correlación negativa entre la protección del empleo y el nivel del empleo. En su trabajo, Lazear (1990) hizo un análisis más minucioso que el anterior con datos de 20 países que cubrían el período 1956-1984. Después de controlar por otros factores que podían afectar los resultados del mercado de trabajo en los diversos países, encontró efectos negativos de la protección del empleo sobre el nivel del mismo pero no sobre el desempleo. En un análisis posterior de la OCDE (1999) con datos más recientes de 19 países que cubrían el período 1982-1997, se observó que no había efectos de la protección del empleo sobre los niveles de empleo o de desempleo. Addison et al. (2000) utilizaron los datos de Lazear y observaron que, al controlar por otros factores adicionales, la regulación del empleo no producía ningún efecto. Sin embargo, en otros estudios que utilizan información más reciente y de más países se observan efectos negativos sobre el nivel de empleo pero obtienen menos evidencia de efectos sobre el nivel de paro.<sup>27</sup> Estos estudios presentan cierta evidencia que la protección del empleo reduce el nivel de éste, sin embargo, en algunos de ellos sus autores advierten que el resultado puede estar captando en parte tendencias de la participación laboral o de otros factores que afectan a los países con una regulación de la protección del empleo más rigurosa.

Al mismo tiempo, estudios de países en los que se puede controlar por otros factores macroeconómicos y institucionales también tienden a corroborar la posición que mantiene que el mayor rigor de las regulaciones disminuye el nivel de empleo. Así, por ejemplo, en las figuras 10 y 11 se muestra que, en España, tras la

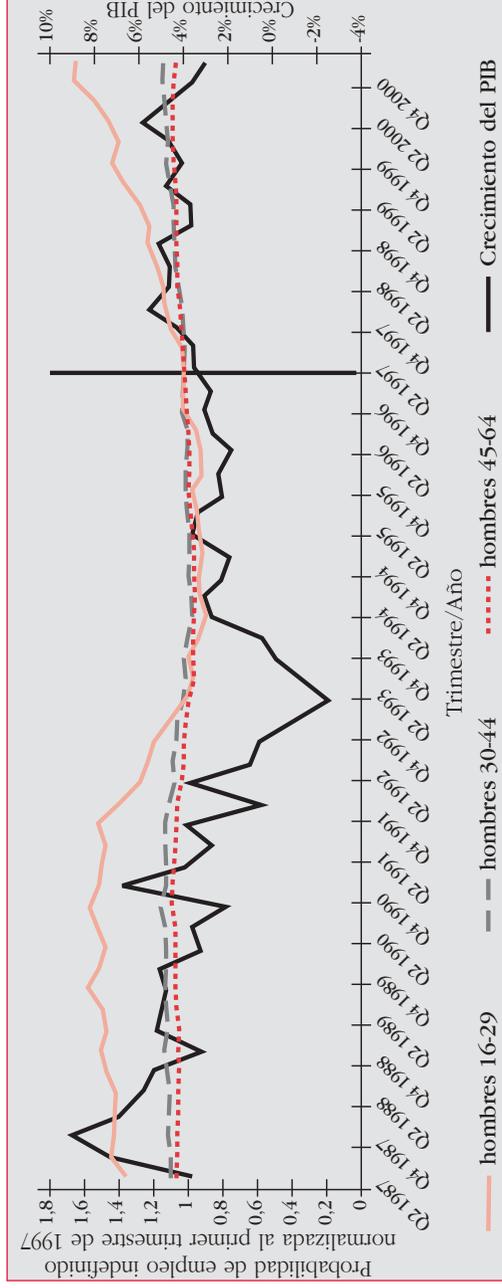
introducción de la reforma del mercado laboral de 1997, el empleo de trabajadores tanto jóvenes como de mayor edad aumentó. En la tabla 4 se presenta el diferencial relativo de empleo de trabajadores jóvenes y de mayor edad respecto al de trabajadores de mediana edad, una vez que se ha controlado por características individuales y efectos cíclicos específicos a cada grupo de edad, obteniéndose así un aumento de cerca del 2% en los contratos indefinidos de trabajadores jóvenes y de mayor edad. Asimismo, en los casos de Italia y Alemania se obtiene una reducción del crecimiento del empleo en las empresas afectadas por un aumento en el rigor de la protección del empleo en dichos países.<sup>28</sup> De manera similar, Autor et al. (2005) muestran cómo algunas doctrinas de protección del empleo introducidas en Estados Unidos durante las décadas de los setenta y los ochenta, en algunos de los casos, reducían las tasas de empleo en cerca de un 1%.<sup>29</sup>

**Tabla 4**  
**Efectos de la reforma de 1997 sobre el empleo de trabajadores jóvenes y de mayor edad en España**

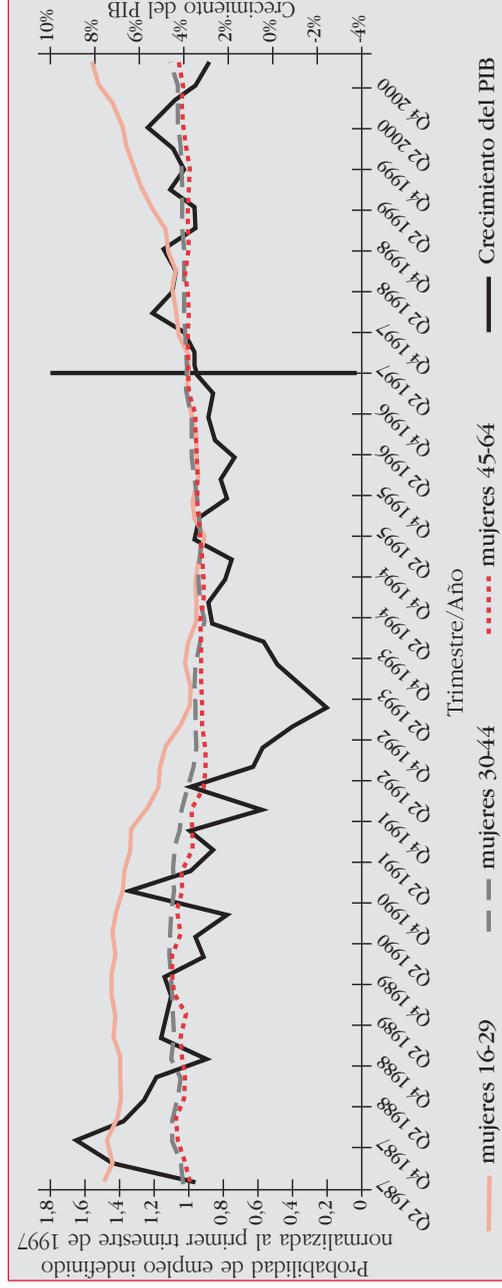
	Hombres	Mujeres
Empleo de los trabajadores jóvenes en relación con los de mediana edad tras la reforma del mercado laboral de 1997	0,015 (0,008)	-0,011 (0,010)
Empleo los trabajadores de edad mayor en relación con los de mediana edad tras la reforma del mercado laboral de 1997	0,017 (0,007)	0,001 (0,006)

Notas: En la tabla se presentan los efectos marginales de logits del empleo sobre variables binarias de menores de 30 años, mayores de 45 años, período posterior a 1997 y un término de interacción de esta última con las dos primeras. Estos son los coeficientes que se presentan en la tabla, que captan los efectos de la reforma sobre el empleo. En todas las regresiones se controla por las variables binarias de edad, cabeza de familia y estado civil y por educación, contrato permanente, ocupación y efectos de sector, provincia y trimestre, el crecimiento del PIB y su interacción con las variables binarias de menores de 30 y mayores de 45 años. Los errores estándar robustos se presentan entre paréntesis.

**Figura 10.**  
Empleo indefinido de hombres jóvenes, mayores y de mediana edad relativo al primer trimestre de 1997



**Figura 11.**  
Empleo indefinido de mujeres jóvenes, mayores y de mediana edad relativo al primer trimestre de 1997



Además de afectar el nivel de empleo, también se ha mostrado que la regulación de protección del empleo afecta a la composición de éste. En particular, la protección del empleo aumenta las posibilidades de que los trabajadores empleados permanezcan en sus trabajos pero en cambio reduce las posibilidades de que personas desocupadas encuentren un puesto de trabajo. En este sentido, tanto los jóvenes que entran por primera vez en el mercado laboral como las mujeres que salen y vuelven a entran en el mercado laboral con mayor frecuencia, podrían resultar más perjudicados por la reducción de las contrataciones debido a un mayor rigor en la protección del empleo. Es más, varios estudios entre países, efectivamente, mostraron que mientras que la protección del empleo no muestra tener efecto alguno sobre el empleo de los hombres en el grupo de edad preferente, el efecto es grande sobre el empleo femenino y el de los jóvenes.<sup>30</sup> De manera análoga, la evidencia de los estudios de diferentes países muestra efectos redistributivos que van en contra de los jóvenes y las mujeres. Así, por ejemplo, mis estudios sobre Italia (Kugler y Pica, 2005 y 2006) muestran que tras el aumento en las restricciones de los despidos, hubo un mayor efecto negativo sobre los flujos de mujeres de y hacia el mercado laboral, comparados con los de los hombres. Por su parte, en mi trabajo sobre España observamos un mayor efecto sobre los jóvenes comparados con los trabajadores de mayor edad tras la desregulación de 1997. De la misma manera, Autor et al. (2006) también observaron que el impacto a corto plazo de las excepciones de los Estados Unidos fue mayor sobre los trabajadores jóvenes y de sexo femenino. Los mayores efectos sobre ciertos grupos de trabajadores indican que, además de afectar la eficiencia, la regulación de protección del empleo puede tener consecuencias redistributivas de magnitud importante.

Además de provocar una disminución del empleo en trabajadores jóvenes y mujeres, la protección del empleo puede desplazar parte del empleo indefinido hacia otras formas de empleo que no estén sujetas a la regulación correspondiente. La evidencia tanto de los estudios entre países como de los estudios por países indica que una regulación más rigurosa de la protección del empleo aumenta el empleo temporal. Los estudios comparativos por países han demostrado que la proporción de trabajadores con contratos temporales aumenta con el rigor de la regulación de la protección del empleo.<sup>31</sup> En el caso de los Estados Unidos, Autor (2003) muestra que la introducción de excepciones a la libre contratación puede explicar cerca del 20% del crecimiento del empleo de las empresas de trabajo temporal. Es más, también se ha demostrado que la reducción de la regulación de los contratos temporales que tuvo lugar en Francia y en España durante los años ochenta contribuyó a aumentar la contratación temporal.<sup>32</sup> El aumento del empleo temporal también ha generado preocupación sobre aspectos distributivos ya que es posible que algunos trabajadores se encuentren encasillados en empleos mal pagados y de escasa estabilidad mientras que el resto se encuentran asegurados, con empleos estables y bien pagados.

## **5. La protección del empleo y la productividad**

Al reducir la movilidad de los trabajadores y de los puestos de trabajo, tal como aparece documentado anteriormente, la protección del empleo puede perjudicar también la productividad. Las dificultades que afrontan las empresas para poder ajustarse a las condiciones cambiantes y para relocalizarse desde sectores en

decadencia hacia sectores dinámicos pueden reducir la productividad. Además, la protección del empleo puede frenar a las empresas a la hora de producir nuevos bienes o de invertir en procesos productivos más complejos que pueden tener un mayor valor añadido pero que enfrentan una demanda más volátil y que por lo tanto podrían requerir ajustes mayores. También puede ocurrir que dados los altos costes de despido en los países con protección rigurosa del empleo, los empresarios se encuentren ante la alternativa de tener que mantener trabajadores improductivos que, de otra manera, preferirían despedir. Por su parte, ante la expectativa de tener un empleo vitalicio, un empleado puede tener menos incentivos para trabajar bien, reduciendo por tanto su productividad.

Sin embargo, existen también razones por las cuales la protección del empleo puede aumentar la productividad. La protección del empleo le supone a los empresarios un aumento de los costes, por lo cual las empresas pueden aumentar la calidad de los trabajadores que deseen contratar y consecuentemente su productividad. Además, la perspectiva de una relación a largo plazo puede aumentar las inversiones en formación específica en el sector o la empresa, en las que ni el empresario ni el trabajador estarían interesados si la relación fuese a corto plazo. Finalmente, las empresas pueden optar por reducir la contratación de trabajadores y en su lugar utilizar tecnologías más mecanizadas, lo cual aumentaría la productividad de los trabajadores que permanecieran en estas empresas.

Por razones obvias debe ser de gran interés conocer cuáles son las consecuencias de la regulación de la protección del empleo sobre la productividad, sin embargo, la evidencia sobre el

tema es muy limitada. Freeman (2002) observó que los índices generales de libertad económica (que tienen una alta correlación negativa con la regulación de protección del empleo) están asociados con un mayor PIB per cápita y PIB por trabajador.<sup>33</sup> Contrasta con este resultado el obtenido por Nickell y Layard (1999) quienes desagregan varias medidas de regulación del mercado laboral y observan que la protección del empleo aumenta la productividad laboral y también la productividad total (que mide diferencias en producción cuando se utilizan iguales cantidades de cada uno de los factores productivos). Sin embargo, el impacto de la protección del empleo sobre la productividad desaparece cuando se tienen en cuenta las diferencias de los niveles iniciales de productividad entre los países, lo cual indica que los países con menor productividad inicial y que tienen una regulación más rigurosa de la protección del empleo, simplemente estarían poniéndose al día en términos de productividad. Los estudios que utilizan datos sectoriales de países y que pueden controlar por otras diferencias entre los países, encuentran evidencia de que una protección más rigurosa del empleo reduce el crecimiento de la productividad en los países donde los salarios no compensan los altos costes de despido (Scarpetta and Tressel 2002).

Tampoco hay muchos estudios por países que analicen el impacto de la protección del empleo sobre la productividad. En mi reciente trabajo con David Autor y William Kerr (Autor et al., 2006) observamos que, de acuerdo con la idea que los mayores costes laborales pueden inducir a las empresas a una menor contratación de trabajadores y a una mayor utilización de capital, la protección del empleo aumentó la inversión en capital e infraestructuras incrementándose así la productividad del trabajo. Por otra parte, también

encontramos alguna evidencia de que la introducción de la protección del empleo en los Estados Unidos, redujo la productividad total de los factores.<sup>34</sup> Los resultados obtenidos por Bird y Knopf (2005) que analizan el efecto de la protección del empleo sobre la rentabilidad y la eficiencia del sector bancario de los Estados Unidos entre 1980 y 1990, coinciden con los nuestros, ya que encuentran evidencia de que la protección del empleo reduce los beneficios y la productividad de este sector.

Desafortunadamente, no existen estudios de este tipo para ningún otro país. Existe, sin embargo, un estudio de Ichino y Riphahn (2005) que sugiere una relación negativa entre la protección del empleo y la productividad al encontrar que una mayor seguridad en el empleo aumenta el absentismo en el sector bancario de Italia. Vale la pena observar, pues, que aunque la evidencia no sea concluyente, sí apunta hacia un impacto perjudicial de la protección del empleo sobre la productividad.

## **6. Protección del empleo, choques de la economía y regulación adicional: sus interacciones**

La protección del empleo parece reducir la movilidad, el empleo y posiblemente la productividad y también provocar redistribuciones dentro del mercado laboral. Es cierto, además, que tanto la evidencia obtenida en estudios entre países como la que se obtiene en estudios de país muestran que es probable que dichos efectos difieran dependiendo del contexto en el cual la protección del empleo se introduce. Así, por ejemplo, los efectos de la protección del empleo son mayores donde o cuando el entorno económico es más volátil y difieren si hay otros tipos de regulación.

En varios de los estudios entre países se observa que los efectos de la protección laboral sobre el empleo son mayores y más persistentes cuando los países están sujetos a choques económicos adversos. La protección del empleo y los choques adversos pueden explicar la tendencia creciente del desempleo durante las últimas décadas, sin embargo, los mayores efectos que tiene la regulación de la protección del empleo cuando hay choques adversos son cruciales para explicar por qué el desempleo ha aumentado mucho más en unos países que en otros (ver Blanchard y Wolfers, 2000 y Bertola et al., 2002). De acuerdo con la idea de que el efecto de la protección del empleo puede ser mayor en presencia de turbulencias económicas, en mi estudio con Giovanni Pica (Kugler y Pica, 2006) observamos que las pequeñas empresas que operan bajo condiciones de mayor volatilidad respondieron más, reduciendo los flujos de trabajadores y de puestos de trabajo, al mayor rigor de la protección del empleo en Italia.

También existen razones para esperar que los efectos de la protección del empleo puedan variar de acuerdo con las diferentes regulaciones establecidas en otras áreas. Así, por ejemplo, Bertola y Rogerson (1997) argumentan que los efectos de la protección del empleo sobre el desempleo han de ser mayores si los salarios no se pueden ajustar completamente a la baja ante condiciones económicas adversas. En países donde la negociación de los salarios está descentralizada, los salarios pueden experimentar grandes ajustes ya que los trabajadores moderan sus exigencias salariales para no arriesgarse a perder su empleo. Igualmente, en países con procesos de negociación salarial altamente centralizados los salarios también se ajustarán puesto que los trabajadores moderarán sus demandas salariales para evitar incrementos

inflacionarios que podrían derivar en políticas monetarias contractivas que aumentarían el desempleo. En cambio, en países con niveles intermedios de coordinación de la negociación salarial, posiblemente haya menos moderación en las demandas salariales y una mayor respuesta de las empresas a choques adversos a través de reducciones en el empleo en lugar de reducciones en los salarios.<sup>35</sup> La evidencia empírica encontrada en los datos entre países muestra que ciertamente los efectos negativos de la regulación de la protección del empleo sobre el empleo son mayores en países con niveles intermedios de coordinación de la negociación salarial, en los que los salarios son menos susceptibles de ajustarse a contracciones del mercado laboral.<sup>36</sup>

Existen también razones para creer que los efectos de la protección del empleo pueden variar según el rigor de las regulaciones existentes en los mercados de bienes. Krueger y Pischke (1998) han argumentado que las restricciones en la apertura de empresas o la regulación en mercados de bienes pueden reducir la capacidad de respuesta de la demanda de trabajo a cambios en los costes laborales. En las mismas líneas, Kugler y Pica (2005) muestran que, a medida que aumentan los costes de entrada de las empresas, la contratación de trabajadores tiende a responder menos a los cambios en los costes de despido. Estos análisis sugieren entonces que la efectividad de una reforma que elimina o relaja la regulación de protección del empleo será menor en un país que impone cargas administrativas severas a las empresas y mayor en un país con menos restricciones a la entrada de empresas al mercado. Hay cierta evidencia a partir de estudios entre países de que la protección del empleo y los costes de entrada al mercado de las empres

son, en efecto, complementarios. Nicoletti y Scarpetta (2005) observan que los efectos de la protección del empleo sobre el empleo aumentan cuanto menos onerosas sean las regulaciones del mercado de bienes. Sin embargo, las diferencias de los efectos de la regulación del empleo sobre el empleo no son significativas a un alto, medio o bajo nivel de la regulación del mercado de bienes. No debe sorprender que resulte difícil examinar el efecto conjunto de ambos tipos de regulación utilizando datos entre países ya que los países con una regulación de la protección del empleo restrictiva también tienden a tener regulación restrictiva del mercado de bienes y viceversa.<sup>37</sup> La tabla 5 presenta una clasificación de países según sus regulaciones administrativas, preparado por la OCDE, que incluye cargas administrativas para la apertura de empresas y cargas generadas por los sistemas de licencias y permisos. Resulta evidente al comparar las tablas 1 y 5 que los países que aparecen en un rango alto en términos de protección del empleo también tienden a hacerlo en términos de las regulaciones administrativas (por ejemplo, Italia, Grecia, Portugal, Francia y España) mientras que los países que aparecen en un rango bajo en términos de protección del empleo también tienden a hacerlo en términos de las regulaciones administrativas (por ejemplo, Estados Unidos y el Reino Unido)<sup>38</sup>

En este contexto, los estudios de país son más prometedores ya que pueden aprovechar el hecho de que la protección del empleo y la regulación de otros mercados afecten de manera diferente a diversos grupos o a diversos sectores. En la tabla 5, Italia es segunda por detrás de Francia, y España es quinta en la clasificación en términos de las cargas administrativas generales, mientras que Italia es primera y España tercera en términos de las cargas administrativas para la

**Tabla 5****Clasificación de países según sus normas de regulación administrativa**

	Índice general de regulación administrativa	Cargas administrativas para la creación de empresas	Requerimientos de licencias y permisos
Australia	12	12	11
Austria	8	5	16
Bélgica	2	10	2
Canadá	13	11	17
Dinamarca	12	6	5
Finlandia	6	9	7
Francia	1	2	4
Alemania	3	4	6
Grecia	4	6	10
Irlanda	15	15	8
Italia	2	1	15
Japón	3	8	1
Países Bajos	9	10	12
Noruega	10	10	13
Nueva Zelanda	9	13	8
Portugal	9	9	14
España	5	3	13
Suecia	7	14	2
Suiza	4	7	3
Reino Unido	14	14	18
Estados Unidos	11	15	9

Notas: Los rankings aumentan según el grado de flexibilidad en la aplicación de la regulación administrativa. Las clasificaciones del cuadro provienen de los índices elaborados por Nicoletti, Scarpetta y Boylaud (2000) basados en los datos sobre procedimientos administrativos y otras regulaciones económicas recopilados por la OCDE. En la primera columna aparece la clasificación por nivel de regulación administrativa en la cual se agregan las cargas administrativas que enfrentan las aperturas de nuevos establecimientos y las cargas generadas por los sistemas de licencias y permisos. Las segunda y tercera columnas muestran, respectivamente, las clasificaciones de los países según las cargas que enfrentan las aperturas de nuevos establecimientos y según las cargas generadas por los sistemas de licencias y permisos.

apertura de empresas. Esta información coincide con la información más detallada obtenida por Djankov et al. (2002) sobre las cargas administrativas para la apertura de establecimientos, que detalla que un empresario debe llevar a cabo 16 procedimientos diferentes en Italia y 11 en España, y esperar 62 días en

Italia para obtener los permisos requeridos y 82 días en España. Debemos entonces esperar que las reformas del mercado laboral sean menos efectivas en Italia y España dado el nivel tan restrictivo a la entrada de nuevas empresas que hay en estos países. Existen además diferencias reguladoras del mercado de bienes entre sectores económicos. Es de esperar, pues, que las reformas del mercado laboral tengan efectos más limitados en los sectores que tienen una regulación más rigurosa en sus mercados de bienes. El método de experimentos naturales permite responder a esta cuestión comparando grandes y pequeñas empresas en sectores más o menos regulados, antes y después de establecerse en Italia la reforma de 1990 (Kugler y Pica, 2006). Asimismo, a continuación comparo el grupo de trabajadores jóvenes y de mayor edad con el de trabajadores de mediana edad en sectores más o menos regulados en España, antes y después de la reforma de 1997. Los sectores los divido entre más o menos regulados de acuerdo con el trabajo de Nicoletti que utiliza la base internacional de datos de regulación de la OCDE que incluye 28 países para elaborar medidas sobre la regulación a nivel de industria y luego agrupa las industrias de los países en cuatro categorías de nivel de regulación: muy rigurosa, rigurosa, liberal y muy liberal, siguiendo un criterio de desviación de la media industrial de los países incluidos por más o menos de una desviación estándar.

Las tablas 6 y 7 presentan para Italia y España respectivamente los efectos diferenciales de las reformas de 1990 y 1997 sobre la contratación en dos sectores, uno más regulado y otro menos regulado (los dos de regulación rigurosa y muy rigurosa en uno y los liberales o muy liberales en el otro). En la tabla 6 se puede observar que en Italia, para los hombres, no hay un efecto diferencial de la reforma entre los dos sectores,

**Tabla 6**

**Efectos de la reforma italiana de 1990 sobre la contratación en empresas pertenecientes a sectores más o menos regulados**

	Hombres	Mujeres
Contratación de trabajadores en empresas pequeñas respecto a la de empresas grandes en los sectores menos regulados tras la reforma de 1990 del mercado laboral	-0,016 (0,006)	-0,056 (0,019)
Contratación de trabajadores en empresas pequeñas respecto a la de empresas grandes en los sectores más regulados tras la reforma de 1990 del mercado laboral	0,003 (0,009)	0,083 (0,022)

Notas: La tabla muestra los resultados de logits de contrataciones sobre una variable binaria de empresa pequeña, otra para el período posterior a 1990, la interacción entre ambas y una interacción entre las variables binarias para empresa pequeña, el período posterior a 1990 y la correspondiente a la regulación. El cuadro presenta los coeficientes de los términos de interacción que captan los efectos diferenciales de la reforma en los sectores más y menos regulados. En todas las regresiones se controla por efectos fijos de sector y de región, medidas de productividad sectorial, una tendencia específica al sector, la tasa de crecimiento del PIB y un término de interacción entre la variable binaria de empresa pequeña y el crecimiento del PIB. Los errores estándar robustos se presentan entre paréntesis.

pero sí que hay una reducción en la contratación de mujeres que es menor en el sector más regulado que en el menos regulado. Estos resultados para las mujeres son, pues, consistentes con el hecho de que los efectos de la reforma laboral son menores en sectores que confrontan mayores costes de entrada de empresas al mercado laboral. Los resultados de la tabla 7 muestran que tras la reforma de 1997 que hubo en España, tanto para hombres como para mujeres hubo un menor aumento de las contrataciones en los sectores más regulados que en los menos regulados. Observamos, sin embargo, que solamente el resultado para los hombres de mayor edad es significativo. Igual que en el caso de Italia, los resultados concuerdan con la idea que la desregulación del mercado de trabajo será menos efectiva

**Tabla 7**

**Efectos de la reforma de 1997 en España sobre la contratación de trabajadores jóvenes y de mayor edad en sectores más y menos regulados**

	Hombres	Mujeres
Contrataciones de trabajadores jóvenes relativas a las de los de mediana edad en sectores menos regulados tras la reforma del mercado laboral de 1990	0,017 (0,008)	0,010 (0,008)
Contrataciones de trabajadores jóvenes relativas a las de los de mediana edad en sectores más regulados tras la reforma del mercado laboral de 1990	-0,004 (0,016)	-0,008 (0,007)
Contrataciones de trabajadores de mayor edad relativas a las de los de mediana edad en sectores menos regulados tras la reforma del mercado laboral de 1990	0,092 (0,020)	0,039 (0,033)
Contrataciones de trabajadores de mayor edad relativas a las de los de mediana edad en sectores más regulados tras la reforma del mercado laboral de 1990	-0,070 (0,035)	-0,043 (0,034)

Notas: En la tabla se presentan los resultados de logits de contrataciones sobre variables binarias de menores de 30 años, mayores de 45 años, período posterior a 1997 y los términos de interacciones de esta última con las dos primeras y con una variable binaria de sector regulado. En la tabla se presentan los coeficientes de los términos de las interacciones, los cuales captan los efectos diferenciales de la reforma entre los sectores más regulados y los menos regulados. En todas las regresiones se controla por variables binarias de edad, cabeza de familia y estado civil y por educación, contrato permanente, ocupación y efectos de sector, provincia y trimestre, el crecimiento del PIB y su interacción con las variables binarias de menores de 30 y mayores de 45 años. Los errores estándar robustos se presentan entre paréntesis.

generando nuevos empleos si los mercados de bienes no han sido liberalizados.

## 7. Resumen y conclusiones

Hay quienes, por una parte, consideran que la regulación del mercado laboral debe reducirse para resolver el problema del paro; sin embargo hay, por otra parte, quienes piensan que eliminar dicha regulación dejaría a los trabajadores vulnerables a una rotación excesiva. Cada uno de estos dos argumentos tiene su mérito propio, ya

que mientras que el primero enfatiza el coste de la regulación, el segundo se centra sobre sus beneficios potenciales. La mayor parte de la investigación realizada hasta el presente se ha centrado más sobre los costes de la regulación.

Este artículo contempla la evidencia más reciente y también la anterior sobre el papel que ha jugado un tipo importante de regulación del mercado laboral, como es la regulación de la protección del empleo en Europa y en Estados Unidos. La evidencia indica que la protección del empleo reduce los flujos de trabajadores y de puestos de trabajo. Existe, además, cierta evidencia que sugiere que la protección del empleo puede reducir la productividad. Quienes se oponen a este tipo de regulación se centran precisamente en los costes en términos de eficiencia que son consecuencia de la protección del empleo, tal como aparece aquí documentado.

Resulta también claro a partir de la evidencia sobre los flujos laborales, que los trabajadores que ya están empleados quedarían mucho más vulnerables si las regulaciones desaparecieran. Sin embargo, los trabajadores en paro, por su parte, podrían quedar aún en mejores condiciones debido a su mejor opción de conseguir un empleo. Así que, no queda del todo claro que la mayor rotación que resultaría de la eliminación de la protección del empleo dejase a todos los trabajadores en peores condiciones. De hecho, la protección del empleo genera una redistribución de quienes están en paro a quienes están empleados, de los trabajadores jóvenes y mujeres a los trabajadores de mediana edad y hombres, y posiblemente de los trabajadores no cualificados a los trabajadores cualificados y a los capitalistas cuando se induce a invertir en tecnologías que ahorran trabajadores. Eliminar la protección del empleo presumiblemente daría entonces mejores

oportunidades a los trabajadores jóvenes en el mercado laboral, a las mujeres y a los no cualificados. De acuerdo con esto, la eliminación de la regulación de la protección del empleo puede ser deseable no sólo desde una perspectiva de eficiencia sino también con la perspectiva de generar redistribución hacia grupos menos protegidos.

Si el tipo de regulación que tratamos es poco deseable desde el punto de vista de sus efectos sobre la eficiencia y sus aspectos distributivos, debemos preguntarnos en primer lugar ¿por qué se han establecido estas regulaciones? Hay quienes argumentan que la regulación de la protección del empleo puede tener un papel positivo al asegurar a trabajadores que de otra manera no tendrían la posibilidad de asegurarse en un mercado privado contra el riesgo de quedar en paro. Otros estudios argumentan en su lugar que la protección del empleo genera relaciones a largo plazo que son necesarias para que se realicen inversiones en capacitación específicas en un sector o empresa, en los que las partes interesadas no invertirían si estuviesen comprometidas solamente en relaciones laborales a corto plazo.<sup>39</sup> Estos argumentos apuntan hacia beneficios potenciales de la protección del empleo. Desafortunadamente, hasta el día de hoy los beneficios potenciales no han sido explorados empíricamente como para que se pueda obtener una evaluación completa de los efectos de la protección del empleo sobre el bienestar total. Ésta es una área que se debe estudiar más a fondo para obtener una apreciación más equitativa del papel de la protección del empleo.

Para terminar, es importante indicar que la regulación de la protección del empleo no parece ser igualmente adversa en todas las circunstancias y que, por la misma razón, la desregularización

de la protección del empleo no aparenta tener los mismos efectos positivos bajo diferentes condiciones del ámbito institucional. La evidencia presentada muestra en particular que desregular la protección del empleo funcionaría mejor si los procesos de negociación salariales permitieran una mayor flexibilidad salarial y si el mercado de bienes no estuviese regulado. Este análisis sugiere en consecuencia que como las diversas regulaciones son complementarias, las reformas parciales del mercado laboral pueden no resultar muy efectivas en la reducción del desempleo y en escaparse de la denominada esclerosis en Europa, y que en su lugar pueden requerirse reformas más amplias para lograr dichos objetivos.

## Notas

(1) *Agradezco a Jaume Ventura, Ignacio Donoso, Bernado Kugler y un referee anónimo por sus muy útiles comentarios. Dirigir correspondencia a [adkugler@ub.edu](mailto:adkugler@ub.edu)*

(2) *Véase, por ejemplo, Blanchard (2004).*

(3) *Según el Jobs Study (1994b) de la OCDE, la tasa media de desempleo en 1973 era del 3,8% en Europa y del 5,2% en Estados Unidos. En 1993, la tasa media de desempleo fue del 10,6% en Europa y del 6,7% en Estados Unidos. Obsérvese que la evolución de la tasa de desempleo en Europa oculta algunas diferencias entre países. Sin embargo, tal como se muestra en la figura 2, la evolución de la tasa media de desempleo en Europa capta bien lo ocurrido en los cuatro países más grandes de la Europa continental, Francia, Alemania, España e Italia. Por el contrario el desempleo en el Reino Unido ha seguido tendencias similares a las de Estados Unidos. Por esta razón, a lo largo de este opuscle nos estaremos refiriendo a la Europa continental.*

(4) *Datos más recientes muestran que el desempleo en diciembre de 2005 era del 8,5% en Europa mientras que en Estados Unidos era del 4,8% (Sitio web de Eurostat, [http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?\\_pageid=0,1136184,0\\_45572592&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572592&_dad=portal&_schema=PORTAL); y del Bureau of Labor Statistics, <http://www.bls.gov/news.release/empsit.t07.htm>).*

(5) *El término “Euroesclerótico” fue introducido por Giersch (1985) para referirse a los mercados laborales rígidos aparecidos a consecuencia de las generosas contribuciones provistas por los estados de bienestar europeos. El término mercados de trabajo escleróticos sigue siendo utilizado por muchos economistas, incluyendo a Bentolila y Bertola (1990) y a Blanchard y Portugal (2001) entre otros.*

(6) *En la práctica, sin embargo, el desempleo debería crecer solamente si la reducción de las contrataciones causada por las rigideces es mayor que la reducción de los desplazamientos.*

(7) *Los flujos brutos anuales de trabajadores como porcentaje del número total de trabajadores en los ochenta fueron del 76,0 en Estados Unidos, 67,0 en Italia, 43,8 en Alemania y 59,5 en Francia (véase Contini y Revelli, 1997).*

(8) *OCDE (1994a).*

(9) *BIAC (1998).*

(10) *Comisión Europea (2003).*

(11) *OCDE (2004)*

(12) *Así, por ejemplo, la OCDE (2004) informa que, aunque*

*ha habido alguna convergencia entre los países, en términos de regulación de la protección de empleo, esto ha ocurrido principalmente como resultado de los cambios de la regulación del empleo temporal en países con un alto nivel de regulación.*

*(13) Así, por ejemplo, la OCDE observa que sus medidas de protección del empleo para finales de los años ochenta y para 2003 están altamente correlacionadas (su coeficiente de correlación es 0,91) (OCDE, 2004).*

*(14) Un posible inconveniente de los experimentos naturales es que cuando bajan los costes de despido para un grupo puede aumentar el empleo de este grupo pero reducirse para el otro grupo. Si ocurre este tipo de sustitución, el resultado exageraría el efecto que tendría reducir la protección del empleo para todos. Una forma de evitar este tipo de problema con experimentos naturales consiste en comparar el grupo objeto de la reforma con un grupo que no estuviera afectado por la reforma pero que, se diferenciara suficientemente del grupo objeto. Otro posible problema se presentaría cuando las empresas o los trabajadores anticipan cambios de política y, como consecuencia, modifican su comportamiento. Sin embargo, los cambios de los que hablamos fueron bastante inesperados, de manera que las comparaciones entre las situaciones anteriores y posteriores a dichos cambios probablemente se pueden atribuir a los cambios mismos de política.*

*(15) El trabajo de Lazear (1990) demostró que la protección del empleo reduce los ajustes de este último cuando los trabajadores no pueden compensar a los empresarios por los mayores costos de despido que estos deben afrontar.*

*(16) Véanse, por ejemplo, Mortensen y Pissarides (1994) o Kugler et al. (2003).*

*(17) Bentolila y Bertola (1990) consideran el caso de empresas que continúan. Hopenhayn y Rogerson (1990) permiten libre entrada, de modo que tanto las entradas como las salidas están afectadas por la regulación de la protección de empleo. Sin embargo, en este estudio no se admite la posibilidad que las empresas en bancarota no puedan dejar de pagar sus obligaciones por despidos, cosa que ocurre en varios países.*

*(18) OCDE (2004).*

*(19) Nunziata y Staffolani (2002) describen cómo cuando los costes de despido de los trabajadores temporales son relativamente menores que los de los trabajadores permanentes, la proporción de contratos temporales aumenta.*

*(20) Este tipo de argumento se encuentra, por ejemplo, en Hopenhayn y Rogerson (1990).*

*(21) Icbino y Riphahn (2005).*

*(22) En Kugler et al. (2003) se demuestra que los mayores costes de despido aumentan la calidad de los nuevos contratos y reducen la calidad de los trabajadores que se conservan.*

*(23) Estudios similares de Verick (2004) y de Bauer et al. (2004) para Alemania y de Blanchard y Landier (2002) para Francia también explotan los cambios ocurridos en la legislación de protección en décadas recientes en estos países.*

*(24) Los cambios porcentuales se calculan a partir de los efectos marginales que muestra la tabla 2 y las tasas medias de contrataciones y despidos en empresas pequeñas para hombres y mujeres antes de 1990. Las tasas medias de contrataciones y despidos en empresas pequeñas para hombres eran, antes de la reforma, del 0,23 y del 0,32 respectivamente. Para mujeres estas tasas eran del 0,22 y del 0,32. De este modo, una reducción del 0,01 en la contratación de hombres en empresas pequeñas como se muestra en la tabla 2 representa un descenso de alrededor del 5%, mientras que la reducción de despidos de hombres es del 0,031 que aparece en la misma tabla, representa un descenso de alrededor del 10%. De manera similar, otros cambios porcentuales que aparecen más adelante en el trabajo se calculan con respecto a los promedios correspondientes para empresas pequeñas antes de la reforma en el caso de Italia, para trabajadores jóvenes y de mayor edad antes de la reforma en España y los promedios generales en los estados que introdujeron excepciones en Estados Unidos, antes de su introducción.*

*(25) Por el contrario, el estudio realizado por Bauer et al. (2004), que utiliza los cambios a partir de los cuales el tamaño de los establecimientos les obliga a cumplir con la legislación de la protección de empleo (pasó de 5 a 10 trabajadores en 1996 y de nuevo de 10 a 5 en 1999), observa que los cambios en la legislación no tuvieron efectos ni sobre las contrataciones ni sobre los despidos. No obstante, el estudio examina los efectos justo unos meses después de las reformas y no sobre todos los trabajadores sino sobre los trabajadores con contratos indefinidos afectados directamente por estos cambios. Además, a diferencia de nuestro estudio para Italia, éste no controla por la respuesta diferencial de empresas de diferentes tamaños al ciclo económico, lo cual es importante debido a que la introducción de las reformas coincide con un período de alto crecimiento económico en Alemania.*

*(26) Obsérvese que mientras que la reducción de costes por despido impropio fue permanente, la reducción de los impuestos salariales duró solamente dos años, entre 1997 y 1999.*

*(27) Véanse, por ejemplo, Nickell (1997), Nickell y Layard (1999), Di Tella y MacCulloch (2005) o Heckman y Pagés (2000, 2004).*

(28) Véanse Garibaldi et al. (2004) y Verick (2004).

(29) En cambio, Autor et al. (2006) observan que las excepciones a la protección del empleo tuvieron un efecto positivo sobre el empleo en diferentes actividades de la producción en las fábricas. Sin embargo, este aumento del empleo parece haber precedido el cambio de regulaciones del empleo, lo cual sugiere que pueden haber otros factores que expliquen el aumento del empleo en los estados que lo experimentaron.

(30) Véanse, por ejemplo, Nickell (1997), OCDE (2004) y Heckman y Pagés (2000, 2004).

(31) Véanse, por ejemplo, Grubb y Wells (1993) y Nunziata y Staffolani (2001).

(32) Blanchard y Landier (2002) y Dolado et al. (2002).

(33) Estas relaciones se vuelven insignificantes en la muestra completa cuando se controla por efectos fijos de país. En cambio, las relaciones son significativas con o sin efectos fijos de país para la submuestra de países en desarrollo.

(34) Sin embargo, estos resultados deben verse con cierta cautela ya que una ligera baja de la productividad parece haber precedido la introducción de resoluciones de despido imprecendente.

(35) Véase Calmfors y Driffill (1988), para obtener más información sobre la taxonomía de los diferentes países de acuerdo con su nivel de coordinación de negociaciones salariales, y sobre los efectos de la moderación salarial.

(36) Véanse, por ejemplo, Elmeskov et al. (1998), OCDE (2004) Boeri et al. (2000) y Nicoletti y Scarpetta (2005).

(37) Nicoletti y Scarpetta (2005) presentan una correlación de 0,72 entre las medidas de protección del empleo y el índice de regulación del mercado de bienes.

(38) Una descripción detallada de los datos recogidos para elaborar las clasificaciones de la OCDE aparece en Nicoletti et al. (2000), que también describen la elaboración de las clasificaciones en sí mismas. Estas coinciden con otras clasificaciones que se basan en información detallada recopilada por Djankov et al. (2002) sobre la carga administrativa que se requiere para nuevos establecimientos.

(39) Véase Bertola (2004) respecto a los beneficios de seguros y Wasmer (2006) respecto a los beneficios de inversiones relacionadas con la protección del empleo.

## Bibliografía

Addison, John, Jean-Luc Grosso y Paulino Teixeira. 2000. "The Effects of Dismissals Protection on Employment: More on a Vexed Theme," *Southern Economic Journal*, 67(1): 105-122.

Autor, David. 2003. "Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing," *Journal of Labor Economics*, 21(1): 1-42.

Autor, David, John Donohue y Stewart Schwab. 2006. "The Costs of Wrongful-Discharge Laws," *Review of Economics and Statistics*, 8(2): 211-231.

Autor, David, William Kerr y Adriana Kugler. 2006. "Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from U.S. States," a publicar en *Economic Journal*.

Bauer, Thomas, Stefan Bender y Holger Bonin. 2004. "Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments," CEPR Discussion Paper No. 4379.

Bentolila, Samuel y Giuseppe Bertola. 1990. "Firing Costs and Labor Demand: How Bad is Eurosclerosis?," *Review of Economic Studies*, 54(191): 381-402.

Bertola, Giuseppe. 2004. "A Pure Theory of Job Security and Income Risk," *Review of Economic Studies*, 71(246): 43-61.

Bertola, Giuseppe, Francine Blau y Lawrence Kahn. 2002. "Comparative Analysis of Labour Market Outcomes: Lessons for the US from International Long-run Evidence," en Alan Krueger y Robert Solow, eds., *The Roaring Nineties: Can Full Employment Be Sustained?* New York: Russell Sage and Century Foundations.

Bertola, Giuseppe y Richard Rogerson. 1997. "Institutions and Labor Reallocation," *European Economic Review*, 41(6): 1147-1171.

Bertola, Giuseppe. 1990. "Job Security, Employment, and Wages," *European Economic Review*, 54(4): 851-879.

BIAC. 1998. "Business Opinion on the Review of the OECD Jobs Strategy," Business and Industry Advisory Committee to the OECD, <http://www.biac.org>.

Bird, Robert y John Knopf. 2005. "Do Wrongful Discharge Laws Impair Firm Performance?," Mimeografiado.

Blanchard, Olivier. 2004. "Explaining European Unemployment," NBER Observer.

Blanchard, Olivier y Augustin Landier. 2002. "The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-term Contracts in France," *Economic Journal*, 112(480): F214-F244.

- Blanchard, Olivier y Pedro Portugal. 2001. "What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Labor Markets," *American Economic Review*, 91(1): 187-207.
- Blanchard, Olivier y Justin Wolfers. 2000. "The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence," *Economics Journal*, 110(462): C1-33.
- Calmfors, Lars y John Driffill. 1988. "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance," *Economic Policy*, 3(1): 13-61.
- Contini, Bruno y Riccardo Revelli. 1997. "Gross Flows vs. Net Flows in the Labor Market: What is There to be Learned?," *Labour Economics*, 4(3): 245-263.
- Di Tella, Rafael y Robert MacCulloch. 2005. "The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence from Survey Data," *European Economic Review*, 49(5): 1225-1259.
- Dolado, Juan J., Carlos García-Serrano y Juan F. Jimeno. 2002. "Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain," *Economic Journal*, 112(480): F270-295.
- Djankov, Simeon, Rafael La Porta, Florencio López-de-Silanes y Andrei Shleifer. 2002. "The Regulation of Entry," *Quarterly Journal of Economics*, 117(1): 1-37.
- Elmeskov, Jorgen, John P. Martin y Stefano Scarpetta. 1998. "Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experience," *Swedish Economic Policy Review*, 5(2): 205-252.
- European Commission. 2003. "2003 Adopted Employment Guidelines," [http://europa.eu.int/urlex/prl/en/oj/dat/2003/1\\_197/1\\_19720030805en00130021.pdf](http://europa.eu.int/urlex/prl/en/oj/dat/2003/1_197/1_19720030805en00130021.pdf).
- Freeman, Richard. 2002. "Institutional Differences and Economic Performance among OECD Countries," CEP Discussion Paper No. 557.
- Garibaldi, Pietro, Lia Pacelli y Andrea Borgarello. 2004. "Employment Protection Legislation and the Size of Firms: A Close Look at the Italian Case," *Giornali degli Economisti e Annali de Economia*, 63(1): 33-68.
- Giersch, Herbert. 1985. "Eurosclerosis," Kiel Discussion Paper No. 112.
- Grey, Alex. 1995. "Job Gains and Job Losses: Recent Literature and Trends," OECD Jobs Study Working Paper No. 1.
- Grubb, D. y W. Wells. 1993. "Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries," *OECD Economic Studies*, 21: 7-58.
- Heckman, James y Carmen Pagés. 2000. "The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets," *Economia*, 1(1): 109-154.
- Heckman, James y Carmen Pagés. 2004. "Introduction," en J. Heckman and C. Pagés, eds., *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. Chicago: Chicago University Press and NBER.
- Hopenhayn, Hugo y Richard Rogerson. 1993. "Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis," *Journal of Political Economy*, 101(5): 915-938.
- Ichino, Andrea y Regina Riphahn. 2005. "The Effect of Employment Protection on Worker Effort - A Comparison of Absenteeism During and After Probation," *Journal of the European Economic Association*, 3(1): 120-143.
- Krueger, Alan y Jorn-Stephen Pischke. 1998. Observations and Conjectures on the US Employment Miracles, en *Third Public German-American Academic Council Symposium*, Bonn.
- Kugler, Adriana y Giovanni Pica. 2005. "The Effects of Employment Protection and Product Market Regulations on the Italian Labor Market," en proceso de publicación en Julian Messina, Claudio Michelacci, Jarkko Turunen, y Gylfi Zoega, Eds., *Labour Market Adjustments in Europe*. Edward Elgar Editors.
- Kugler, Adriana y Giovanni Pica. 2006. "Effects of Employment Protection on Job and Worker Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform," a publicar en *Labour Economics*.
- Kugler, Adriana y Gilles Saint-Paul. 2004. "How do Firing Costs affect Worker Flows in a World with Adverse Selection?," *Journal of Labor Economics*, 22(3): 553-584.
- Kugler, Adriana, Juan F. Jimeno y Virginia Hernanz. 2003. "Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms," CEPR Working Paper No. 3724.
- Lazear, Edward. 1990. "Job Security Provisions and Employment," *Quarterly Journal of Economics*, 105(3): 699-726.
- Mortensen, Dale y Christopher Pissarides. 1994. "Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment," *Review of Economic Studies*, 61(3): 397-415.
- Nickell, Stephen. 1997. "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America," *Journal of Economic Perspectives*, 11(3): 55-74.
- Nickell, Stephen y Richard Layard. 1999. "Labor Market Institutions and Economic Performance," en Orley Ashenfelter y David Card, eds., *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3. Amsterdam: Elsevier.

Nickell, Stephen y Luca Nunziata. 2000. "Employment Patterns in OECD Countries," CEP Working Paper.

Nicoletti, Giuseppe y Stefano Scarpetta. 2005. "Product Market Reforms and Employment in OECD Countries," OECD Economics Department Working Paper No. 472.

Nicoletti, Giuseppe, Stefano Scarpetta y Oliver Boylaud. 2000. "Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation," OECD Working Paper No. 99(18).

Nunziata, Luca y Stefano Staffolani. 2001. "On Short-term Contracts Regulations," Mimeo.

OECD. 2004. *Employment Outlook*. Paris: OECD.

OECD. 1999. *Employment Outlook*. Paris: OECD.

OECD. 1994a. *Jobs Study: Implementing the Strategy*. Paris: OECD.

OECD. 1994b. *Jobs Study: Jobs, Analysis, Strategies*. Paris: OECD.

Scarpetta, Stefano y Thierry Tresselt. 2002. "Productivity and Convergence in a Panel of OECD Industries: Do Regulations and Institutions Matter?," OECD Economics Department Working Paper No. 342.

Verick, Sher. 2004. "Threshold Effects of Dismissal Protection Legislation in Germany," IZA Working Paper No. 991.

Wasmer, Etienne. 2006. "Interpreting Europe-US Labor Market Differences: The Specificity of Human Capital Investments," a publicar en *American Economic Review*.

## Títulos publicados

---

- 1. Una reflexión sobre el desempleo en España**  
**Ramon Marimon** (Junio 97)
  - 2. Reducir el paro: ¿a cualquier precio?**  
**Fabrizio Zilibotti** (Diciembre 97)
  - 3. Impuestos sobre el capital y el trabajo, actividad macroeconómica y redistribución**  
**Albert Marcet** (Noviembre 98)
  - 4. El prestamista en última instancia en el entorno financiero actual**  
**Xavier Freixas** (Noviembre 99)
  - 5. ¿Por qué crece el sector público? El papel del desarrollo económico, el comercio y la democracia**  
**Carles Boix** (Noviembre 99)
  - 6. Gerontocracia y Seguridad Social**  
**Xavier Sala-i-Martin** (Julio 2000)
  - 7. La viabilidad política de la reforma del mercado laboral**  
**Gilles Saint-Paul** (Diciembre 2000)
  - 8. ¿Contribuyen las políticas de la Unión Europea a estimular el crecimiento y a reducir las desigualdades regionales?**  
**Fabio Canova** (Mayo 2001)
  - 9. Efectos de aglomeración en Europa y en EE.UU.**  
**Antonio Ciccone** (Septiembre 2001)
  - 10. Polarización económica en la cuenca mediterránea**  
**Joan Esteban** (Mayo 2002)
  - 11. ¿Cómo invierten su riqueza las economías domésticas?**  
**Miquel Faig** (Octubre 2002)
  - 12. Efectos macroeconómicos y distributivos de la Seguridad Social**  
**Luisa Fuster** (Abril 2003)
  - 13. Educar la intuición: Un reto para el siglo XXI**  
**Robin M. Hogarth** (Septiembre 2003)
  - 14. Los controles de capital en la Europa de la posguerra**  
**Hans-Joachim Voth** (Abril 2004)
  - 15. La fiscalidad de los intermediarios financieros**  
**Ramon Caminal** (Septiembre 2004)
  - 16. ¿Preparado para tomar riesgos? Evidencia experimental sobre la aversión y la atracción al riesgo**  
**Antoni Bosch-Domènech / Joaquim Silvestre i Benach** (Noviembre 2005)
  - 17. Redes sociales y mercado laboral**  
**Antoni Calvó-Armengol** (Enero 2006)
  - 18. Efectos de la protección del empleo en Europa y Estados Unidos**  
**Adriana D. Kugler** (Febrero 2007)
-