

Regulación laboral en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: resultados de un análisis lexicométrico

Lucas Ronconi
Alejandro Támara
M. Carmen Fernández Díez

**Sector de Instituciones
para el Desarrollo**

**División de Conectividad,
Mercados y Finanzas**

**NOTA TÉCNICA N°
IDB-TN-2343**

Regulación laboral en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: resultados de un análisis lexicométrico

Lucas Ronconi
Alejandro Támara
M. Carmen Fernández Díez

Febrero de 2022

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo

Ronconi, Lucas.

Regulación laboral en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: resultados de un análisis lexicométrico / Lucas Ronconi, Alejandro Támara, María Carmen Fernández Díez.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2343)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Labor laws and legislation-Latin America. 2. Labor laws and legislation-Caribbean Area.

3. Coronavirus infections-Economic aspects-Latin America. 4. Coronavirus infections-

Economic aspects-Caribbean Area. I. Támara, Alejandro. II. Fernández Díez, María Carmen.

III. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Conectividad, Mercados y Finanzas.

IV. Título. V. Serie.

IDB-TN-2343

<http://www.iadb.org>

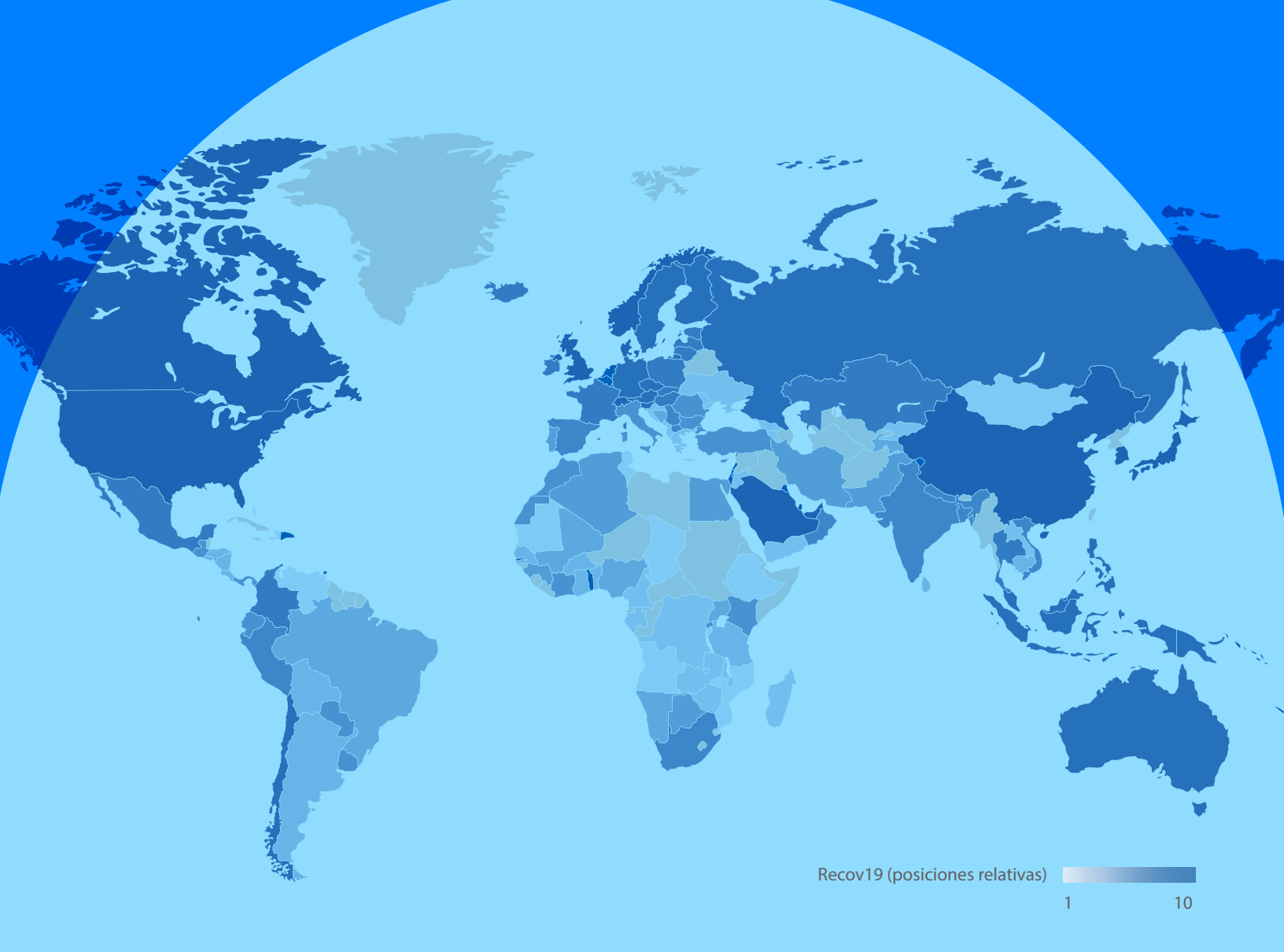
Copyright © 2022 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Noté que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.





Regulación laboral en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19

Resultados de un análisis lexicométrico

Autores:

Lucas Ronconi

Alejandro Támara

Carmen Fernández Díez



Resumen*

Esta nota técnica contribuye de manera original a la descripción y cuantificación de las distintas dimensiones de la protección/rigidez laboral *de jure* en países de América Latina y el Caribe y sus implicancias para la recuperación tras la pandemia de COVID-19. La magnitud de los impactos sociales de la pandemia depende de diversos factores, incluida la capacidad de adaptación de empleadores y trabajadores y el diseño de políticas de apoyo, incluso apoyo financiero, que apuntan a la recuperación del trabajo productivo y de calidad. La literatura teórica y la evidencia empírica muestran que las condiciones laborales son relevantes para definir la estructura óptima de financiamiento de las empresas y para abordar la recuperación y los efectos reales de los shocks financieros en el empleo y la rentabilidad. Por lo tanto, un adecuado diagnóstico sobre las condiciones de protección/rigidez laboral legal y efectiva es un insumo relevante en el diseño de programas de apoyo financiero. El análisis computa medidas novedosas que cubren cinco dimensiones laborales y releva las modificaciones legales laborales sobre contrataciones y despidos incorporadas en pandemia. Se confirma la percepción de un elevado nivel de protección/rigidez laboral en los países con derecho civil frente a los países con derecho anglosajón, así como de heterogeneidad entre ellos en cuanto a niveles de regulación y modificaciones incorporadas en pandemia. Nuestra medición puede extenderse consistentemente a otros países, aumentando la utilidad de la nueva información para realizar estudios cuantitativos y analizar políticas laborales.

Códigos de clasificación JEL: J46, J8, J5, K31, N26, N36

Palabras clave: movilidad laboral, protección, trabajo, América Latina, regulación, COVID-19.

* Se agradecen los útiles comentarios de Phil Keefer, David Kaplan y José Pablo Hernández. Lucas Ronconi es profesor en la Universidad de Buenos Aires y el CONICET (ronconilucas@gmail.com). Alejandro Támara y M. Carmen Fernández Díez trabajan en la División de Conectividad, Mercados y Finanzas del Banco Interamericano de Desarrollo en Washington, D. C. (atamola@outlook.com y carmenfe@iadb.org).

1. Introducción: factores de oferta y condiciones laborales



Importancia de los factores de oferta en el impacto del COVID-19 y en las condiciones financieras para la recuperación

La crisis del COVID-19 está teniendo profundas consecuencias sociales en todos los países. A los efectos directos del virus en la salud y la vida de las personas se suman los efectos indirectos derivados de sus consecuencias económicas materializadas en pérdidas de ingresos, aumento del desempleo, pobreza y dudas respecto de la viabilidad a mediano plazo de múltiples ramas de actividad. En lo que refiere a la distribución del impacto económico entre países, la contracción económica media para 2020 con relación al crecimiento esperado para dicho año antes de la pandemia fue de 6,4% del PIB, con una elevada heterogeneidad entre países como consecuencia de la interacción de factores biológicos y económicos. En este sentido, en primer lugar, se observa que las tasas de crecimiento (mayoritariamente negativas) de 2020 rompen con la alta correlación de crecimiento observada para años anteriores y, además, estas muestran una clara correlación con medidas de incidencia del COVID-19, lo cual es consistente con la naturaleza de la perturbación generada por el SARS-CoV-2. En segundo lugar, Fernández *et al.* (2020) establecieron que la vulnerabilidad económica y financiera sectorial esperada respecto de la crisis del COVID-19 presentaba variaciones sistemáticas y que los canales que mediaban los efectos también variaban sistemáticamente por sector.¹ Finalmente, Támara y Fernández Díez (2020) analizan el potencial de recuperación económica pos-COVID-19 mediante la construcción de indicadores financieros y de condiciones de oferta, demanda y de espacio de políticas, y establecen que la región de América Latina y el Caribe (ALC) se encuentra rezagada respecto de otras regiones en cuanto a dicho potencial, en gran parte debido al bajo nivel promedio de desarrollo financiero y a las rigideces por el lado de la oferta.² Este rezago en términos financieros y de oferta es particularmente relevante dada la relación entre los factores financieros y las condiciones laborales.

En efecto, la relación entre las condiciones de flexibilidad laboral y las estructuras óptimas de financiamiento de las empresas ha sido explorada en la literatura. Desde un punto de vista teórico, hay varios canales que conectan empleo y estructura de financiamiento. Por un lado, de la misma manera en que las empresas deben financiar la inversión en inventarios también deben financiar su nómina laboral; así, cuando se produce un deterioro en la capacidad de financiar el capital de trabajo, se genera una presión que lleva a la reducción del empleo.

¹ Los resultados de las encuestas de vulnerabilidad, y su variación sectorial pueden consultarse en <https://www.iadb.org/es/coronavirus/percepcion-de-vulnerabilidad-al-covid-19-para-pmes>.

² Esta nota técnica está enfocada en el análisis de las condiciones laborales como parte de las condiciones de oferta. El análisis de las condiciones financieras en lo que refiere al potencial de recuperación pos-COVID-19 se analiza en mayor profundidad en Bebczuk, Fernández y Támara (2021).

Las fricciones en los mercados financieros también afectan las decisiones de empleo cuando este tiene la naturaleza de un componente fijo o casi-fijo. Por otro lado, la respuesta del empleo también está mediada por las decisiones de inversión que se ven afectadas por las condiciones financieras. Benmelech, Bergman y Seru (2021) muestran cómo estas respuestas del empleo a la situación financiera de las empresas es cuantitativamente similar a la respuesta de las decisiones de inversión a los flujos de caja. Hay evidencia que muestra que la interacción entre los shocks financieros y la respuesta del empleo en parte está mediada por las rigideces laborales. Acabbi, Panetti y Sforza (2020) estiman la importancia de las rigideces laborales en la respuesta del empleo a un shock financiero y encuentran que dicha interacción está fundamentalmente determinada por las rigideces laborales. Barrot, Thorsten, Sauvagnat *et al.* (2019) analizan los efectos en el empleo de un programa de garantías de crédito y encuentran que produce un aumento de la rigidez laboral *de facto* que mitiga el proceso de reasignación de empleo hacia empresas más productivas. Accabi y Alati (2021) confirman la importancia de las rigideces laborales en la transmisión de los efectos de shocks al flujo de caja, explotando la implementación escalonada de una reforma al proceso de negociación colectiva. Otros estudios también encuentran de forma consistente un efecto de las rigideces laborales en la estructura de financiamiento de las empresas o los efectos de shocks financieros. Ghaly, Dang y Stathopoulos (2017) muestran cómo las empresas con estructuras de empleo más rígidas muestran mayor acumulación de efectivo por motivos de liquidez; por su parte, Cui, John, Pang *et al.* (2018) encuentran un resultado análogo en empresas chinas, mientras que Karpuz, Kirak y Neslihan (2020) llegan a resultados similares utilizando una muestra de corte transversal de 20 países. Considerando otros aspectos financieros, Dang, De Cesari y Phan (2021) utilizan la implementación escalonada de legislación que incrementa la rigidez laboral y encuentran que afecta el comportamiento de las empresas en lo que hace a la recompra de sus acciones. En síntesis, la literatura teórica y la evidencia empírica muestran que las condiciones de rigidez/flexibilidad laboral son relevantes en la determinación de la estructura óptima de financiamiento de las empresas y el proceso de mediación de los efectos reales de shocks financieros en variables clave como empleo y rentabilidad, lo cual pone de relieve el valor de generar información novedosa sobre la flexibilidad en las condiciones laborales de la región de ALC.

Dicho esto, resulta importante destacar que los elementos mencionados constituyen una parte de los tantos que interfieren en el empleo y el financiamiento.³ Como señalan Belot, Boone y Van Ours (2007), aunque existe cierto consenso sobre los efectos de la protección del empleo en la velocidad de reasignación en el mercado laboral, la evidencia empírica sobre los efectos de la protección del empleo en el nivel de desempleo y empleo es mixta.

³ Otros elementos relevantes son la inestabilidad económica y política, las asimetrías informativas, la baja confianza en las instituciones (capital social), la captura de agencias regulatorias por parte de grupos de interés, o la falta de competencia en los mercados.

Más aún, hay evidencia creciente de que las instituciones laborales fuertes y protectoras fomentan la acumulación de capital humano y evitan incrementos desmedidos en la desigualdad (Nickell y Layard, 1999; Card, 2001; Piketty y Saez, 2013; Farber, Herbst, Kuziemko *et al.*, 2021). Por último, la incidencia empírica de todos estos aspectos debe explotarse en más detalle para el caso de ALC.

Importancia de las condiciones laborales en las condiciones de oferta

Existe un conjunto de conceptos de índole laboral que potencialmente desempeña un papel central en la capacidad de la oferta de recuperarse y generar empleo frente al shock provocado por el COVID-19. Como consecuencia del virus existen restricciones al uso de trabajo intensivo en cercanía física, lo que genera mayores costos de transacción y menor productividad laboral. La capacidad que tenga la oferta de recuperarse y generar empleo depende de la predisposición y la habilidad de empresarios y trabajadores de adaptarse, mediante la flexibilización de horarios y el salario, así como de la pronta adopción de nuevas tecnologías y formas de organización que evitan contagios; por ejemplo, el teletrabajo.

El accionar de los actores, asimismo, se encuentra enmarcado en leyes e instituciones que ayudan o dificultan la adopción de soluciones. Es aquí donde aparece la primera y principal contribución de este trabajo. Los aspectos que regulan la relación laboral, y que son importantes en un contexto de crisis, no se encuentran adecuadamente capturados en las métricas disponibles que elaboran la OIT y el Banco Mundial. Un ejemplo es el *ius variandi*, o la facultad que tiene el empleador de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, incluidas la jornada y la función del trabajador. Otro ejemplo es la movilidad por fuerza mayor, que permite al empleador suspender temporariamente el contrato de trabajo ante situaciones críticas que exceden su control, tales como una pandemia. Por lo tanto, en la segunda sección de este trabajo, se computan métricas novedosas, se describe en detalle el procedimiento leximétrico utilizado para su cómputo, y se presentan los resultados.⁴ Combinar las nuevas métricas con las ya existentes ofrece un panorama más completo de la regulación laboral en la región.⁵

⁴ El término *leximetric* es bastante utilizado en inglés, pero no es del todo claro cómo se traduce al español. Seguimos a Deakin, Malmberg y Prabirjit (2014), que lo traducen como “leximétrico”.

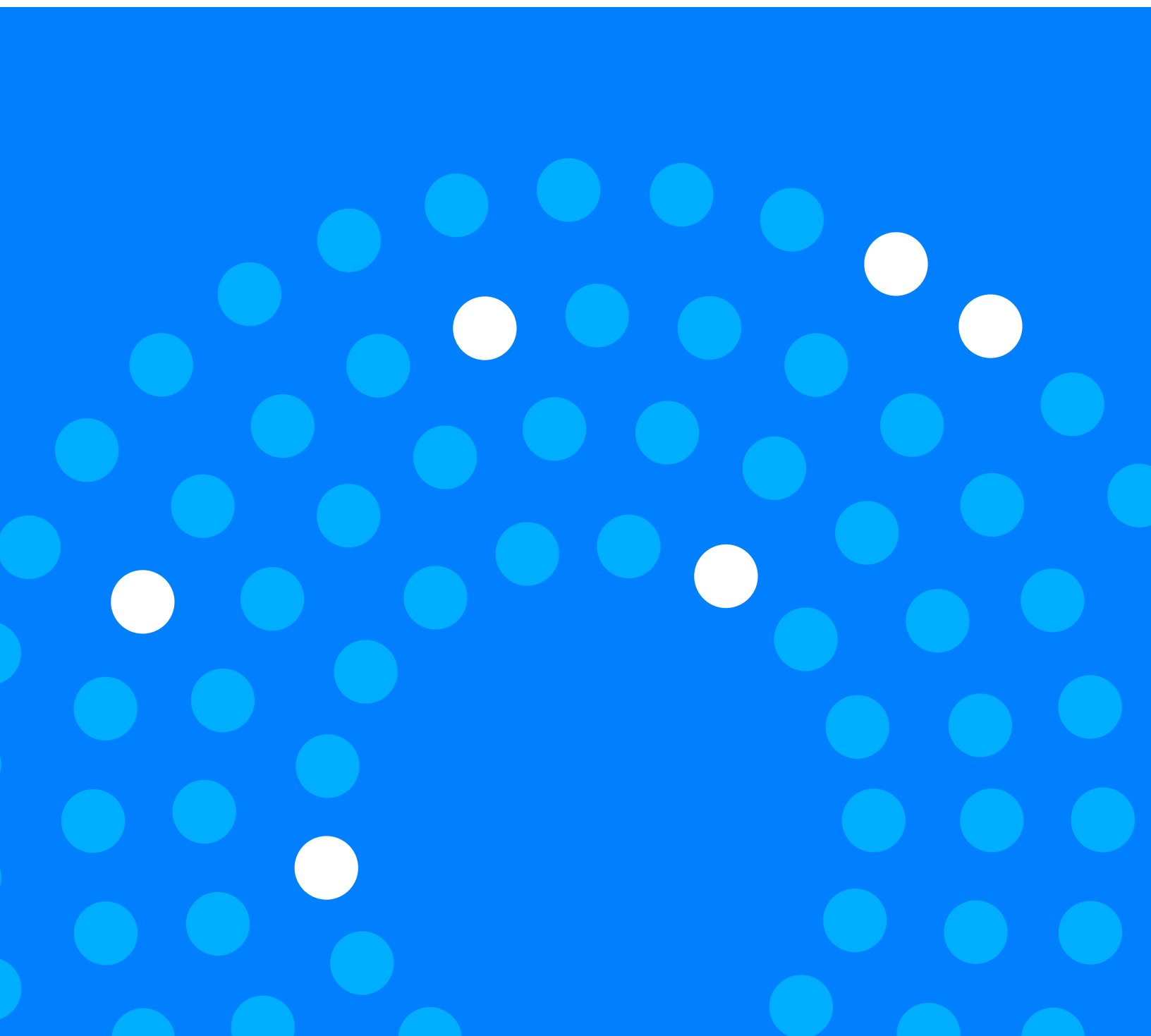
⁵ Nótese que el aporte de este documento no es metodológico. Se utilizan metodologías leximétricas ya desarrolladas, como por ejemplo en Botero, Djankov y La Porta (2004), pero para analizar aspectos regulatorios que no habían sido cuantificados.

Sin embargo, para que este conjunto de indicadores tenga plena utilidad es necesario considerar que, como respuesta a la pandemia, los países de la región adoptaron diversos cambios normativos en la regulación laboral, algunos de ellos de índole temporario, que ciertamente inciden sobre el accionar de la demanda y oferta laboral. Estos cambios, implementados a partir de marzo de 2020, también se toman en cuenta y cuantifican en el presente documento.

El análisis lexicométrico es, sin dudas, un componente importante para comprender el mercado de trabajo en la región. Sin embargo, el alcance y la cobertura real de las leyes y las políticas públicas dista de ser universal en ALC. Debido a diversos factores, como el incumplimiento, el desconocimiento, la falta de exigencia de cumplimiento (*enforcement*) y la exclusión, una parte sustancial de las empresas y los trabajadores operan en la informalidad (Alaimo, Bosch, Kaplan *et al.* 2015; Gasparini y Tornarolli, 2009; Ronconi, 2010). Este es un aspecto importante para considerar. La informalidad implica que los efectos de la intervención pública –beneficiosos o no– son más limitados. Contemplar entonces la heterogeneidad que existe entre países y sectores –no solo en cuanto a las leyes sino también en su práctica efectiva– es un requisito central para estimar la capacidad de la oferta de recuperarse y generar empleo frente al shock provocado por la pandemia. Por ende, en la tercera sección de este documento se computan métricas de informalidad laboral por sector-país, utilizando fundamentalmente microdatos que resultan de las encuestas de hogares.⁶

⁶ Otro aspecto importante que debe considerarse, pero que excede el alcance del presente documento, es la cuantificación de potenciales cambios en la exigencia de cumplimiento (*enforcement*) de las regulaciones laborales.

2. Regulación laboral *de jure*: análisis lexicométrico



En esta sección se presentan 10 nuevas medidas de condiciones legales laborales para 20 países de América Latina y el Caribe (ALC) y tres economías desarrolladas (Alemania, España y Estados Unidos)⁷, las cuales son de importancia para evaluar el grado de flexibilidad legal que existe en distintas economías de la región y permitir ajustes en las condiciones de utilización de los servicios de la fuerza laboral. De esas medidas, cinco se refieren específicamente a cambios derivados del advenimiento de la crisis del COVID-19. Estas mediciones se basan en un análisis individualizado de la legislación vigente en cada país. Para las medidas presentadas, el procedimiento de clasificación se explicita adecuadamente, permitiendo su verificación por terceros, así como su replicación y extensión a otros países. Cabe destacar que las mediciones incorporadas son novedosas y no se encuentran disponibles en ninguna base de datos; su construcción es un aporte de este trabajo, y se basa en un análisis de normas legales, la jurisprudencia, la revisión de la literatura y la opinión de expertos.⁸

Racionalización del marco conceptual

Antes de avanzar sobre la descripción de las variables computadas y la presentación de los resultados, es oportuno explicitar la racionalidad del marco conceptual bajo el cual se realizó la interpretación de la legislación y su posterior correspondencia en valores numéricos. El punto de partida del análisis es la identificación de las respuestas alternativas que se pueden implementar para moderar el proceso de destrucción del empleo resultante de la contracción de la demanda agregada y la caída de la productividad generada por la crisis del COVID-19. Algunas de las posibles respuestas frente a la fuerte perturbación de las condiciones económicas son: i) ajustar horas de trabajo para una fuerza laboral dada; ii) ajustar salarios; iii) incrementar el nivel de cooperación o esfuerzo en el trabajo para aumentar su productividad; iv) modificar la asignación de tareas; v) modificar el tamaño de la planta laboral, o vi) modificar las modalidades de trabajo. Estos ajustes se facilitan o dificultan según sean las regulaciones establecidas por el marco normativo.

Diversas organizaciones, como el Banco Mundial, la OIT o el Foro Económico Mundial, generan información en este sentido. Pero algunos aspectos importantes que regulan el mercado de trabajo en la región no se encuentran tipificados en dichos índices.

⁷ Para el caso de Haití no se computaron los índices por falta de acceso a fuentes adecuadas.

⁸ En cuanto a la consulta con expertos, se agradece en particular el intercambio con Adrián Goldín, Profesor de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

Por eso, en este trabajo se computan medidas novedosas con base en un análisis de la normativa y la jurisprudencia, cubriendo cinco dimensiones laborales, a saber: i) Movilidad salarial; ii) Movilidad de jornada; iii) Movilidad por fuerza mayor; iv) Movilidad funcional, y v) Regulación del teletrabajo. Asimismo, se relevan los cambios legales laborales incorporados a partir de la pandemia en lo referido a contrataciones y despidos. A continuación, se presentan en detalle los conceptos relevados.



Movilidad salarial

Frente a un cambio en la demanda final de bienes y servicios producidos por la firma, así como también a un cambio en la función de producción en lo que hace a la relación entre los servicios del trabajo y los demás factores productivos, a mayor rigidez de ajuste de salarios, mayor será la presión por ajustar la cantidad de servicios laborales, lo que, a nivel agregado, se traduce en una presión hacia incrementos del desempleo. En este contexto, se evalúa la posición legal respecto de la movilidad salarial, considerando el poder por parte del empleador para ajustar unilateralmente el salario (facultad contemplada dentro de lo que el derecho laboral refiere como *ius variandi*). En concreto se asignan valores de 1 (rígido) a 5 (flexible) en base a dos aspectos: i) ¿puede el empleador reducir el salario unilateralmente; con consentimiento del trabajador; nunca?, y ii) ¿cuáles son los límites y requisitos que regulan los aspectos anteriores?⁹



Movilidad de jornada

Una alternativa de ajuste en la utilización de los servicios de la fuerza laboral de una empresa puede ser la variación en las jornadas de trabajo, pero manteniendo las relaciones contractuales. Este tipo de ajustes puede ser particularmente útil para responder a restricciones cuantitativas de la demanda que se consideran transitorias. Nuevamente en este caso, se analizan los requerimientos legales para implementar estos ajustes. En concreto se asignan valores de 1 (rígido) a 5 (flexible) en base a dos aspectos: i) ¿puede el empleador modificar la jornada de trabajo unilateralmente; con consentimiento del trabajador; nunca? y ii) ¿cuáles son los límites y requisitos que regulan los aspectos anteriores?

⁹ Más adelante se contempla el caso de “fuerza mayor”.



Movilidad por fuerza mayor

Otra forma de flexibilidad resulta del uso de la suspensión del contrato de trabajo ante situaciones críticas, que exceden el control del empleador (donde la diferencia del caso anterior viene dada, en general, por la severidad y la excepcionalidad). Para esto se crea la variable “Movilidad por fuerza mayor”, que captura la existencia de normas que permitan aplicar licencia sin goce de haberes en casos de fuerza mayor y establezcan la duración de la licencia. En concreto se asignan valores de 1 (rígido) a 5 (flexible) en base a dos aspectos: i) ¿existe la posibilidad de establecer suspensiones, donde el trabajador no labora y el empleador no paga sueldo? y ii) ¿durante cuánto tiempo?



Movilidad funcional

La flexibilidad que tienen los empleadores para modificar las tareas y funciones de los trabajadores permite la adecuación a situaciones novedosas que se generan a partir del virus y, por ende, que se evite una mayor destrucción de empleo. Este concepto se captura a través de la variable de movilidad funcional. La métrica varía según la posibilidad que tiene el empleador de adecuar unilateralmente las funciones y tareas establecidas en el contrato de trabajo (*ius variandi*). En concreto se asignan valores de 1 (rígido) a 5 (flexible) en base a dos aspectos: i) ¿puede el empleador modificar las tareas/funciones unilateralmente; con consentimiento del trabajador; nunca? y ii) ¿cuáles son los límites y requisitos que regulan los aspectos anteriores?



Movilidad salarial, funcional, de jornada y por fuerza mayor en etapa de pandemia de COVID-19

Para los casos recién mencionados, se distingue para cada una de estas variables el marco regulatorio específico que se aplica durante la pandemia. En el caso de la Movilidad de jornada, se agrega al índice 1 punto en caso de que el gobierno haya aprobado normas que flexibilicen la jornada en pandemia.

Del mismo modo, en el caso de la Movilidad funcional, se agrega al índice 1 punto en caso de que el gobierno haya aprobado normas que flexibilicen las tareas/funciones durante la pandemia. En el caso de la Movilidad por fuerza mayor, el índice se ajusta en base a dos aspectos: i) ¿el gobierno ha facilitado las suspensiones de trabajadores donde la empresa no paga sueldo, pero el trabajador recibe alguna compensación del Estado? y ii) ¿el empleador puede usar/adelantar vacaciones en períodos de cuarentena?



Contratación y despido en pandemia de COVID-19

Un aspecto importante en la preservación del dinamismo de los mercados laborales en el contexto de fuertes choques negativos, luego de agotarse los ajustes por precio, jornada, fuerza mayor y funciones, es que en caso de tener que realizar algunos despidos, se eviten litigios complejos. Asimismo, para que las firmas en expansión utilicen mano de obra en intensidades adecuadas resulta importante que existan formas ágiles de contratación. Estos conceptos, a diferencia de los descriptos anteriormente, ya se encuentran cuantificados en índices como los que elabora el Banco Mundial en Doing Business. Sin embargo, dichos índices aún no se han ajustado a los cambios normativos implementados a partir de la pandemia. Por ende, se genera una variable que complementa los índices existentes. En particular, la variable captura tanto aquellos países que reaccionan prohibiendo despidos, como aquellos que simplifican y flexibilizan la contratación mientras dure la emergencia sanitaria. Esta variable se genera a partir del análisis de la normativa, la revisión de la literatura y la opinión de expertos.



Teletrabajo de jure

Un mecanismo importante que permite a las empresas y los trabajadores evitar interrupciones abruptas en la producción en un contexto de distanciamiento social es el teletrabajo. La variable “Teletrabajo *de jure*” captura la existencia de un marco jurídico específico respecto al teletrabajo, así como aspectos que se relacionan con los costos, la flexibilidad y la previsibilidad.

El cuadro 1 ofrece más detalles sobre la codificación de cada variable, mientras que el cuadro 2 presenta los valores de los índices calculados.

Cuadro 1. Codificación de variables laborales

Variable	Definición
Movilidad salarial	Análisis normativo y judicial que cubre dos aspectos: i) ¿puede el empleador reducir el sueldo unilateralmente; con consentimiento del trabajador; nunca? y ii) ¿cuáles son los límites y requisitos que regulan los aspectos anteriores? La variable adopta valores de 1 (rígido) a 5 (flexible).
Movilidad salarial (COVID-19)	Es idéntico al anterior ya que no hubo innovación normativa respecto de este tema durante la pandemia.
Movilidad de jornada	Análisis normativo y judicial que cubre dos aspectos: i) ¿puede el empleador modificar la jornada unilateralmente; con consentimiento del trabajador; nunca? y ii) ¿cuáles son los límites y requisitos que regulan los aspectos anteriores? La variable adopta valores de 1 (rígido) a 5 (flexible).
Movilidad de jornada (COVID-19)	Agrega al índice anterior 1 punto en caso de que el gobierno haya aprobado normas que flexibilicen la jornada en pandemia. La variable adopta valores de 1 (rígido) a 6 (flexible).
Movilidad por fuerza mayor	Análisis normativo y judicial que cubre dos aspectos: i) ¿existe la posibilidad de establecer suspensiones, donde el trabajador no labora y el empleador no paga sueldo? y ii) ¿durante cuánto tiempo? En los países donde no existe esta norma y se presume trabajo a tiempo indeterminado, la variable adopta el valor de 1, mientras que en los países de origen legal anglosajón, el valor de 5.
Movilidad por fuerza mayor (COVID-19)	Agrega al índice anterior dos aspectos: i) ¿el gobierno ha facilitado las suspensiones de trabajadores donde la empresa no paga sueldo, pero el trabajador recibe alguna compensación del Estado? y ii) ¿el empleador puede usar/adelantar vacaciones en períodos de cuarentena? La variable adopta valores de 1 (rígido) a 6 (flexible).
Movilidad funcional	Análisis normativo y judicial que cubre dos aspectos: i) ¿puede el empleador modificar las tareas/funciones unilateralmente; con consentimiento del trabajador; nunca? y ii) ¿cuáles son los límites y requisitos que regulan los aspectos anteriores? La variable adopta valores de 1 (rígido) a 5 (flexible).

Cuadro 1. Codificación de variables laborales (continuación)

Variable	Definición
Movilidad funcional (COVID-19)	Agrega al índice anterior 1 punto en caso de que el gobierno haya aprobado normas que flexibilicen las tareas/funciones en pandemia. La variable adopta valores de 1 (rígido) a 6 (flexible).
Teletrabajo de jure	Análisis normativo y judicial que cubre los siguientes cuatro aspectos: i) ¿existe un marco legal que establece las condiciones de uso del teletrabajo brindando seguridad jurídica?; ii) ¿se requiere el consentimiento del trabajador?; iii) ¿tiene el trabajador el derecho de volver a su forma de trabajo previa si así lo desea?, y iv) ¿se contempla la posibilidad de teletrabajador autónomo/independiente? La variable adopta tres valores: 1 (sin regular); 2 (regulado rígido); 3 (regulado flexible). En los países donde no existe esta norma y se presume trabajo a tiempo indeterminado, la variable adopta el valor de 1, mientras que en los países con origen legal anglosajón, el valor de 3.
Normas de contratación y despido (COVID-19)	Análisis de innovaciones normativas para y durante la pandemia en lo referido a formas de contratación y costos de despidos. La variable adopta el valor de 1 en caso de cambios restrictivos; de 2 cuando no hubo cambios, o hubo cambios en ambas direcciones, y de 3 en caso de cambios flexibles. Su objetivo es ajustar el índice de costos de contratación y despido computado en Doing Business, que refleja la situación prepandemia.

Fuente: elaboración propia.

Nota: los valores se refieren a la situación en octubre de 2020.

Cuadro 2. Medidas leximétricas de regulación laboral

País	Movilidad funcional		Movilidad de jornada		Movilidad salarial		Movilidad por fuerza mayor		Contratación y despido	Teletrabajo
	Base	COVID	Base	COVID	Base	COVID	Base	COVID	Cambio COVID	
Argentina	2,5	3,0	2,5	3,0	1,0	1,0	3,5	3,5	2,0	2,0
Barbados	4,0	5,0	4,0	5,0	3,5	3,5	5,0	6,0	2,0	3,0
Bolivia	1,0	1,0	1,5	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Brasil	2,0	3,0	2,0	3,0	2,0	2,0	1,0	4,0	2,0	2,5
Chile	3,0	3,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	4,5	2,0	2,5
Colombia	4,0	4,0	4,0	4,5	3,0	3,0	4,0	5,0	2,0	3,0
Costa Rica	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	3,0	5,0	6,0	2,0	2,5
Ecuador	2,0	3,0	2,0	3,0	2,0	2,0	2,0	2,8	2,0	2,0
El Salvador	3,0	3,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,8	3,8	1,0	3,0
Guatemala	1,0	1,0	3,0	4,0	3,0	3,0	5,0	6,0	2,0	1,0
Honduras	3,0	3,0	2,0	2,0	1,0	1,0	5,0	5,5	2,0	2,0
Jamaica	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	5,0	2,0	3,0
México	1,0	1,0	2,0	2,0	3,0	3,0	2,5	2,8	2,0	2,0
Nicaragua	3,0	3,0	2,0	3,0	3,0	3,0	5,0	6,0	2,0	1,5
Panamá	3,0	3,0	3,0	4,0	3,5	3,5	5,0	6,0	2,0	2,5
Paraguay	5,0	5,0	4,0	5,0	3,0	3,0	3,8	4,8	2,0	2,0
Perú	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	3,8	4,8	2,0	3,0
Rep. Dominicana	3,0	4,0	2,0	3,0	3,0	3,0	5,0	6,0	2,0	1,5
Trinidad y Tobago	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	5,0	5,5	2,0	3,0
Uruguay	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	2,5	3,5	2,0	1,5
Venezuela	2,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	3,0	3,0	1,0	1,0
Promedio ALC	2,9	3,2	2,9	3,5	2,7	2,7	3,8	4,5	1,9	2,2
Países OCDE										
Alemania	2,0	2,0	3,0	4,0	2,0	2,0	2,5	3,0	2,0	2,5
España	5,0	6,0	4,0	5,0	4,0	4,0	5,0	6,0	1,5	2,5
Estados Unidos	5,0	6,0	5,0	6,0	5,0	5,0	5,0	6,0	2,0	3,0

Fuente: elaboración propia.

Nota: los valores se refieren a la situación en octubre de 2020.

Por su parte, el recuadro 1 ilustra el caso de Argentina. En el anexo 1 figura la lista de las fuentes secundarias que se consultaron para computar los indicadores.¹⁰

Recuadro 1. Métricas en el caso de Argentina

De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, el empleador está facultado para incorporar todos aquellos cambios relativos a la forma y las modalidades de prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Caso contrario el trabajador puede considerarse despedido sin causa. Es decir, el empleador puede modificar funciones y jornada, pero con fuertes límites.* Considerando el continuo de posibilidades, se evalúa que, para ambos indicadores, un valor de 2,5 en la escala de 1 a 5 resulta representativo de la reglamentación. Continuando, en cambio, el empleador no tiene la facultad de reducir el salario, lo cual corresponde a una situación que, cuantitativamente, puede ser capturada de forma adecuada con el valor de 1.

Habida cuenta de las consecuencias de la pandemia, el Gobierno introdujo normas que brindan al empleador un incremento transitorio moderado para modificar jornada y funciones (DNU 279/20 y Res. 219/20), por lo que los dos índices respectivos durante la pandemia se evalúan como mejor representados en un valor de 3. Las suspensiones por fuerza mayor están previstas en el artículo 221 de la Ley 20.744, y deben estar debidamente comprobadas, así como extenderse hasta un plazo máximo de 75 días en el término de un año, una cantidad media-baja frente a otros países de la región. La suspensión por causa de fuerza mayor puede aplicarse sin el pago de sueldos ni otro tipo de compensación económica. Por otra parte, la Ley 24.013 (arts. 98 a 105) establece el procedimiento preventivo de crisis de empresas, según el cual el empleador tiene la facultad –cuando medien razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas– de suspender o despedir a su personal, lo cual justifica un valor de 3,5. El valor de este índice no se incrementa en el período de pandemia, ya que el Gobierno no decretó el estado de emergencia, lo cual dificulta el uso de la suspensión por fuerza mayor, y tampoco permite adelantar vacaciones en cuarentena.

Respecto al teletrabajo, el país adopta un valor de 2, dado que tiene una norma que regula el teletrabajo de forma rígida (es decir, su adopción requiere del consentimiento del trabajador, quien tiene derecho de volver a su forma de trabajo previa si así lo desea). Por último, Argentina incorporó dos cambios en las formas de contratación y despido durante la pandemia. Por un lado, prohibió los despidos; por el otro, permitió –de forma extraordinaria y transitoria durante la cuarentena– la contratación de personal como eventual en lugar de indefinido, lo que se considera consistente con un valor de 2 en el índice.

*Véase el fallo “Flores Escalante, Ángel c/ Moral S. A. y Otros/Despido sobre uso abusivo del *ius variandi*”.

¹⁰ El lector interesado en conocer más detalles, tenga a bien comunicarse con los autores.

Por último, cabe también resaltar los cambios normativos producidos a partir del COVID-19. Cabe señalar que estas variables presentan baja variación sectorial. Esto se debe a que los países de la región de ALC tienen regulaciones de contratación y despido que suelen ser idénticas para la gran mayoría de los sectores del ámbito privado, siendo el sector rural y la construcción dos excepciones, junto con aquellas que pueden surgir de la negociación colectiva. En la práctica, sin embargo, sí existe elevada heterogeneidad que es producto de la variación sectorial en el incumplimiento de la normativa, que puede aproximarse a las tasas de informalidad por sectores (véase más abajo).

Análisis descriptivo

Se presentan aquí algunas estadísticas descriptivas básicas respecto de los nuevos índices propuestos. En el cuadro 3 puede observarse que, en general, los valores promedio y los valores medio son similares, lo que indica que la distribución respecto del grado general de protección/flexibilidad es relativamente simétrica en la región. No obstante, esta relativa simetría, el valor promedio en los valores base (prepandemia) es de 3,1 en la región, lo que señala una mayor protección/menor flexibilidad *de jure* respecto de Estados Unidos y España, pero lo contrario respecto de Alemania.

Cuadro 3. Estadísticas descriptivas para América Latina y el Caribe

	Movilidad funcional		Movilidad de jornada		Movilidad salarial		Movilidad por fuerza mayor		Contratación y despido	Teletrabajo
	Base	COVID	Base	COVID	Base	COVID	Base	COVID	Cambio COVID	
Mínimo	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Máximo	5,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	5,0	6,0	2,0	3,0
Promedio	2,9	3,2	2,9	3,5	2,7	2,7	3,8	4,5	1,9	2,2
Mediana	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,8	2,0	2,0
Desvío estándar	1,1	1,3	1,0	1,3	1,0	1,0	1,3	1,4	0,4	0,7
Coef. de variación	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,2	0,3

Fuente: elaboración propia.

Otro aspecto importante para considerar surge del cuadro 4, que presenta los coeficientes de correlación entre los conceptos centrales calculados. Como puede observarse, existe una fuerte correlación entre los índices, lo que sugiere que, en general, las legislaciones son consistentes en cuanto al grado de protección/flexibilidad que otorgan sobre los conceptos considerados. Así, puede hablarse de que los países de la región adoptan, en general, posiciones relativamente uniformes respecto de las diferentes dimensiones de la regulación laboral.

Cuadro 4. Correlaciones entre los índices calculados

Variable	Movilidad funcional	Movilidad de jornada	Movilidad salarial	Movilidad por fuerza mayor
Movilidad funcional	1			
Movilidad de jornada	0,7497***	1		
Movilidad salarial	0,6567***	0,7688***	1	
Movilidad por fuerza mayor	0,5565***	0,4961**	0,5380***	1

Fuente: elaboración propia.

Nota:

** correlación significativa al 5%.

*** correlación significativa al 1%.

Lo que los índices y estas estadísticas descriptivas están reflejando, cuantitativamente, es el consenso que existe respecto del relativamente elevado nivel de protección/rigidez que tiene la normativa laboral en los países de ALC con un sistema legal de derecho civil, frente a aquellos países de la región con origen legal anglosajón (es decir, Barbados, Jamaica y Trinidad y Tobago).¹¹ Sin embargo, entre los tres países desarrollados, el origen de su sistema legal tiene menor relevancia en las instituciones analizadas, ya que España y Estados Unidos comparten elevados niveles de flexibilidad, aunque Alemania tiene una normativa con mayor nivel de protección/rigidez.

El segundo aspecto relevante es el elevado nivel de heterogeneidad entre el grupo de países de América Latina. En un extremo, Bolivia y Venezuela tienen códigos de trabajo que, no solo son muy protectores/rígidos en comparación con la región sino también con el resto del mundo. En el otro extremo, países como Paraguay y Costa Rica muestran niveles de flexibilidad cercanos a los de Estados Unidos.

¹¹ Véase Botero *et al.* (2004) respecto a la importancia del origen legal.

Por último, cabe también resaltar los cambios normativos producidos a partir del COVID-19. Por un lado, en lo que se refiere al nivel de flexibilidad funcional, flexibilidad en la jornada y el uso del concepto de fuerza mayor, prácticamente todos los países de la región incorporaron cambios normativos que flexibilizan la legislación durante la pandemia. El caso más destacado es Brasil, que incorporó un conjunto de medidas que brinda una elevada flexibilidad al empleador para reducir jornada y salario durante la emergencia sanitaria. Por otro lado, en lo que se refiere a reglas de contratación y despido, se observa que en muy pocos países los cambios han sido de magnitud, y en los casos en que se produjeron cambios, en general están dirigidos a brindar mayor protección/rigidez; por ejemplo, el aumento en la indemnización por despido durante la pandemia en Bolivia, El Salvador y Venezuela. Cabe señalar que Argentina también incrementó los costos del despido durante la pandemia, pero a su vez facilitó y extendió el uso de formas flexibles de contratación como el trabajo eventual.

Relación con otras medidas de flexibilidad laboral

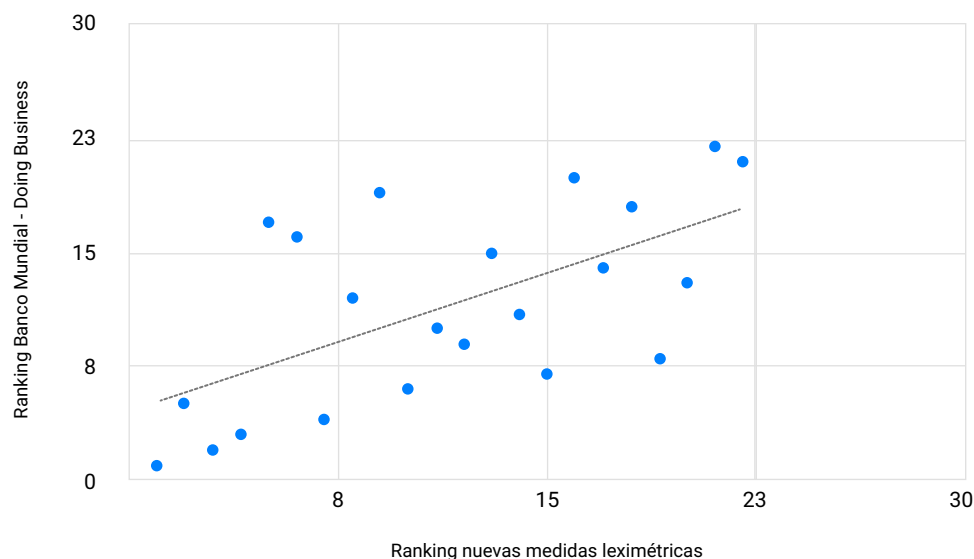
Por otra parte, resulta instructivo comparar la variación entre países de las medidas leximétricas construidas con otras medidas preexistentes que cubren conceptos similares. Primero, se realiza una comparación con el índice de protección/rigidez laboral que elabora el Banco Mundial sobre la base de la encuesta Doing Business. Segundo, se compara con un índice elaborado por Támara y Fernández Díez (2020) con base en diversas fuentes, fundamentalmente del Foro Económico Mundial.

A partir del trabajo pionero de Botero *et al.* (2004), el Banco Mundial recopila información sobre legislación laboral referida a costos de despido, procedimientos de despido, existencia de formas de contrato de trabajo alternativo al tiempo indeterminado, costos de aumento de horas de trabajo y salario mínimo respecto al valor agregado medio del trabajo. Estas variables se agrupan para formar un índice, y sobre esa base se clasifican los países en un ranking donde Estados Unidos y los países del Caribe de habla inglesa ocupan los primeros puestos de la región en flexibilidad/desprotección *de jure*, mientras que Bolivia y Venezuela ocupan los últimos.¹² Al combinar las nuevas medidas leximétricas computadas en este documento –en particular, el promedio entre la movilidad funcional, salarial, de jornada y por fuerza mayor– resulta un ranking muy similar al del Banco Mundial.¹³ Una vez más, Estados Unidos y los países del Caribe cuyo sistema legal tiene origen en el derecho anglosajón presentan los niveles más elevados de flexibilidad/desprotección *de jure*, y Bolivia y Venezuela se ubican en el extremo opuesto. El coeficiente de correlación simple entre ambos índices es de 0,62, y significativo al 5%. Esta relación positiva se ilustra en el gráfico 1.

¹² Se sigue el mismo procedimiento estándar y los índices computados en Kanbur y Ronconi (2018).

¹³ Los resultados son muy similares si se agregan las otras medidas leximétricas computadas.

Gráfico 1. Comparación entre dos índices de regulación laboral *de jure*



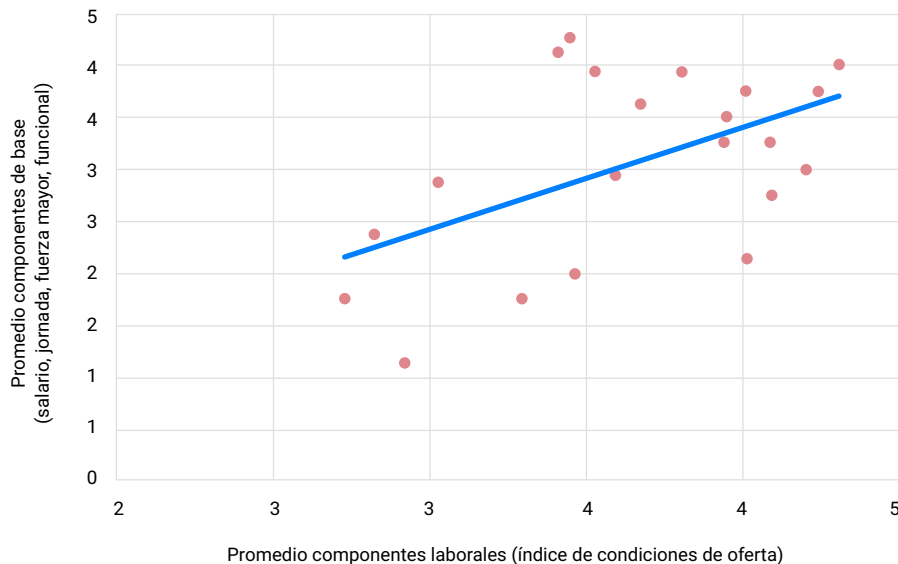
Fuente: elaboración propia.

Támola y Fernández Díez (2020) incluyen los siguientes aspectos laborales en el índice de condiciones de oferta: i) separación física en la producción; ii) índice de potencial de teletrabajo; iii) índice de flexibilidad salarial; iv) índice de flexibilidad laboral a nivel de empresas, y v) índice de flexibilidad laboral intersectorial.

Para computar dichos índices se utilizaron 10 variables (sin contar aquellas utilizadas en los casos en que se realizó una imputación luego de estimar un modelo econométrico); y las fuentes correspondían a fuentes públicas en su mayoría del Foro Económico Mundial con datos estandarizados. Este procedimiento contrasta con el implementado para obtener los índices presentados en este trabajo, ya que los mismos se derivan de un análisis experto de la legislación laboral de cada país. Además, no hay una correspondencia unívoca entre los índices computados entre ambos trabajos (incluso en el caso de la flexibilidad del salario, ya que en un caso la medición captura la opinión de empresarios sobre las condiciones observadas en tanto que la otra corresponde a la letra de la ley). Para aliviar el problema de comparación y partiendo de la premisa de que ambos trabajos apuntan a desarrollar medidas de flexibilidad laboral, se opta por la comparación de los valores agregados en un promedio de todos los conceptos.

Para el caso de los índices aquí presentados, se computa el promedio, a nivel de país, de los valores de los índices correspondientes a salario, jornada, fuerza mayor y funciones (dejando de lado las variaciones correspondientes a la situación de la pandemia de COVID-19, lo cual excluye las medidas de contratación y despido y de teletrabajo). Con relación al componente laboral de las condiciones de oferta, se incluyen los conceptos enumerados, a excepción del índice de potencial de teletrabajo. Como puede observarse en el gráfico 2, la correlación es también positiva, con un coeficiente de correlación simple igual a 0,5, y significativo al 5%.

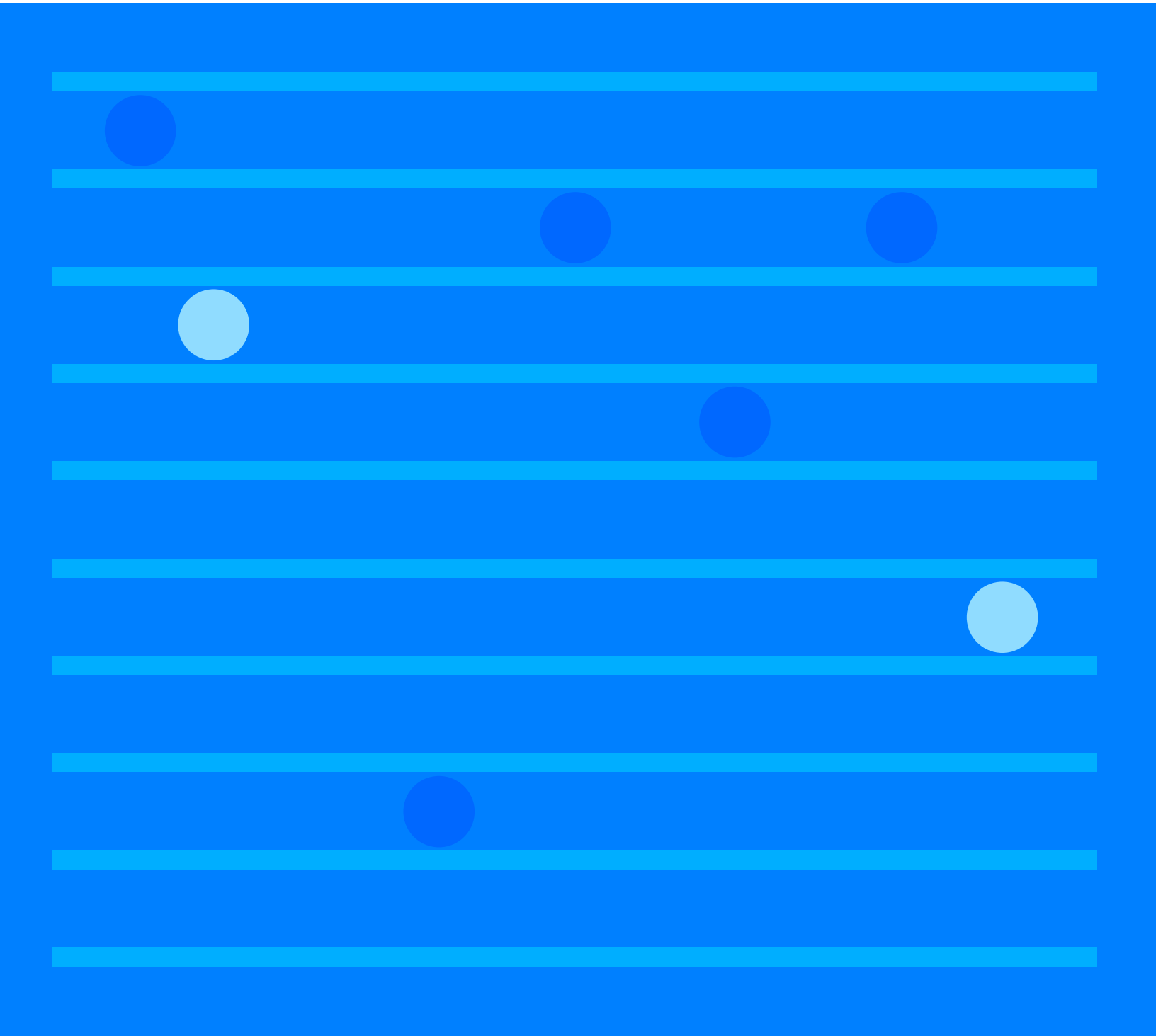
Gráfico 2. Relación entre el índice leximétrico y el índice de condiciones laborales



Fuente: elaboración propia.

Dado que los tres índices analizados en esta sección capturan diferentes aspectos que regulan la relación laboral, la elevada correlación positiva sugiere que los países adoptan posiciones relativamente coherentes en sus códigos laborales, optando por mayor flexibilidad o mayor protección *de jure*.

3. Estimaciones de informalidad



El principal aporte de este documento es la elaboración de las métricas *de jure* arriba descritas. Consideramos que conforman un insumo de utilidad para comprender el funcionamiento del mercado de trabajo, pero queremos soslayar que, en contextos de elevado incumplimiento –tal como ocurre en la mayoría de los países de la región de América Latina y el Caribe (ALC)–, los efectos de las regulaciones *de jure* son más limitados. Del mismo modo, en contextos de alta inflación se licuan algunas rigideces nominales de la legislación laboral, como puede ser el salario mínimo. Lamentablemente, el fenómeno inflacionario no ha sido aún superado en algunos países como Argentina y Venezuela. Estos aspectos deben tenerse en cuenta al momento de analizar el modo en que las regulaciones laborales inciden en el mercado de trabajo. La teoría de la firma y la evidencia disponible son claras: la demanda laboral depende fundamentalmente del salario real, no del nominal; y de regulaciones efectivas, no de reglas que no se inspeccionan o sancionan en caso de incumplimiento. Kanbur y Ronconi (2018) muestran la importancia de estos fenómenos. Por dichos motivos, en esta sección se computan métricas de informalidad laboral por sector-país, utilizando fundamentalmente microdatos que resultan de las encuestas a los hogares.

La informalidad tiene un conjunto de implicancias en la capacidad que tiene la oferta de recuperarse y generar empleo frente al shock provocado por la pandemia de COVID-19. En primer lugar, la informalidad hace que los efectos de la intervención pública, y en particular la legislación laboral, sean más limitados. La informalidad modera las rigideces normativas y reduce la protección *de jure*. Contemplar, entonces, la heterogeneidad que existe entre países y sectores –no solo en cuanto a las leyes sino también en su práctica efectiva– es un requisito central para estimar la capacidad de la oferta para recuperarse y generar empleo frente al shock provocado por la pandemia.¹⁴

En segundo lugar, la incidencia de la informalidad es también un factor que aproxima condiciones de menor distanciamiento físico y escasa cobertura de salud y seguridad en el trabajo. La evidencia indica que la actividad informal por lo general organiza los factores de producción y utiliza una tecnología diferente a la del sector formal; en particular, la informalidad suele implicar menor distanciamiento físico –tanto entre trabajadores como entre trabajadores, proveedores y clientes– debido a aspectos tales como la ausencia de un lugar fijo de trabajo en el comercio informal, o el hacinamiento en la producción textil informal como ejemplo paradigmático. Asimismo, las transacciones suelen realizarse en efectivo, lo cual es otra instancia de contacto social.

¹⁴ Nótese que la flexibilidad *de facto* generada por la informalidad tiene un conjunto de consecuencias negativas. Sin la pretensión de ser exhaustivos, cabe mencionar que la informalidad genera: i) ineficiencia en la asignación de recursos entre empresas y sectores como producto de las ventajas competitivas que el incumplimiento de las normas ocasiona para algunas firmas (La Porta y Shleifer, 2014), y ii) costos sociales, con trabajadores que no ven respetados sus derechos establecidos en la ley y reaccionan recíprocamente ignorando sus obligaciones cívicas (Ronconi y Zarazaga, 2015).

En la literatura empírica se suelen utilizar las siguientes definiciones de informalidad: i) “Definición productiva”, que hace hincapié en la baja productividad del sector, y la define como el porcentaje de empleados en empresas con menos de cinco trabajadores, más los trabajadores independientes sin título profesional, y ii) “Definición legal”, que hace hincapié en el cumplimiento con normas del código laboral y la seguridad social. En particular, se suele medir como el porcentaje de trabajadores con cotizaciones a la seguridad social, o como el porcentaje de trabajadores con contrato formal. Estas medidas capturan con elevada precisión el fenómeno debido a que se obtienen de encuestas a los hogares, donde las muestras son representativas y los trabajadores suelen no mentir respecto a su registración, ya que la falta es del empleador. En este documento utilizamos el criterio más común, que consiste en definir como informal a todo trabajador en relación de dependencia sin aporte jubilatorio, y a todo trabajador independiente que no posee un título profesional. La suma de ambos grupos sobre la población total ocupada constituye la “tasa de informalidad”.

La fuente ideal de datos son las encuestas a los hogares, ya que los trabajadores no tienen incentivos para mentir respecto a su situación laboral. En concreto, con el apoyo de Leonardo Gasparini, Director de CEDLAS, se computaron indicadores de informalidad por sector de actividad (ISIC 1 dígito) explotando las encuestas a hogares de 17 países de ALC, a saber: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. En todos los casos se utilizó la última encuesta disponible previa a la pandemia.¹⁵

Lamentablemente, no se dispone de microdatos que incluyan las preguntas necesarias para aplicar la misma metodología en Barbados, Haití, Jamaica, Panamá y Trinidad y Tobago. Para estimar dichos valores se siguió el siguiente procedimiento: primero, se obtuvo de fuentes secundarias un estimador de informalidad para el total de la fuerza laboral en la economía. Las fuentes utilizadas fueron SIMS-BID, para Panamá; ILOSTATS, para Haití; ILO (2017), para Barbados y Jamaica, y Robles y Vargas (2012), para Trinidad y Tobago;¹⁶ en segundo lugar, para estimar la distribución sectorial, se asume que esta es igual al promedio de la distribución sectorial de los dos países de la región con niveles más similares de informalidad total.¹⁷

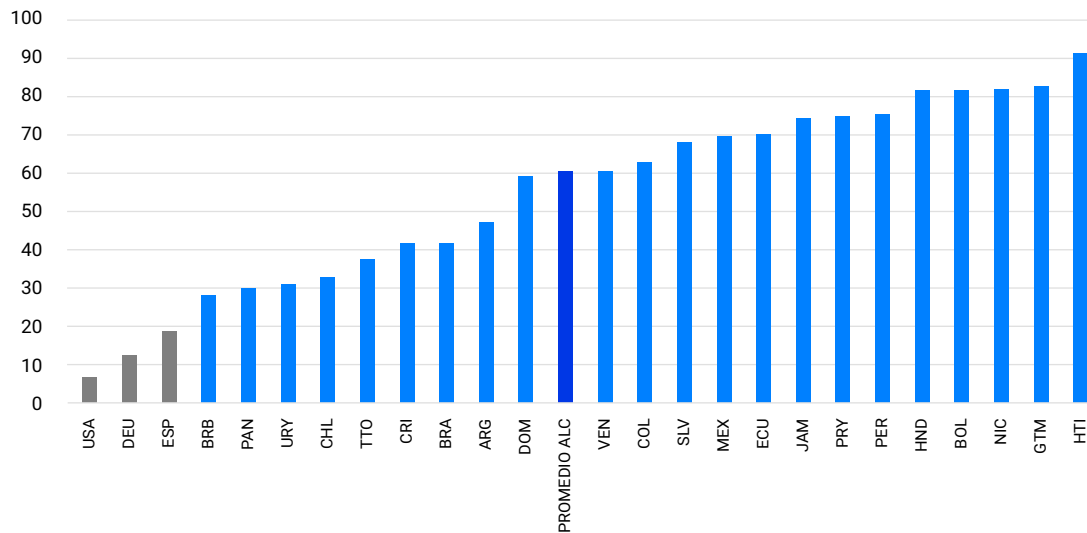
¹⁵ Excepto en Paraguay, donde la última base con los datos necesarios es de 2013.

¹⁶ A fin de comparar con Alemania, España y Estados Unidos, se utilizaron estimaciones de Hazans (2011) para los dos países europeos, y la ratio entre la población inmigrante indocumentada y la PEA para el caso de Estados Unidos.

¹⁷ En el caso de Barbados, se utilizan Chile y Uruguay; en el de Haití, Perú y Guatemala; en el de Jamaica, Honduras y Bolivia; en el de Panamá, Brasil y Chile, y en el de Trinidad y Tobago, Costa Rica y Brasil.

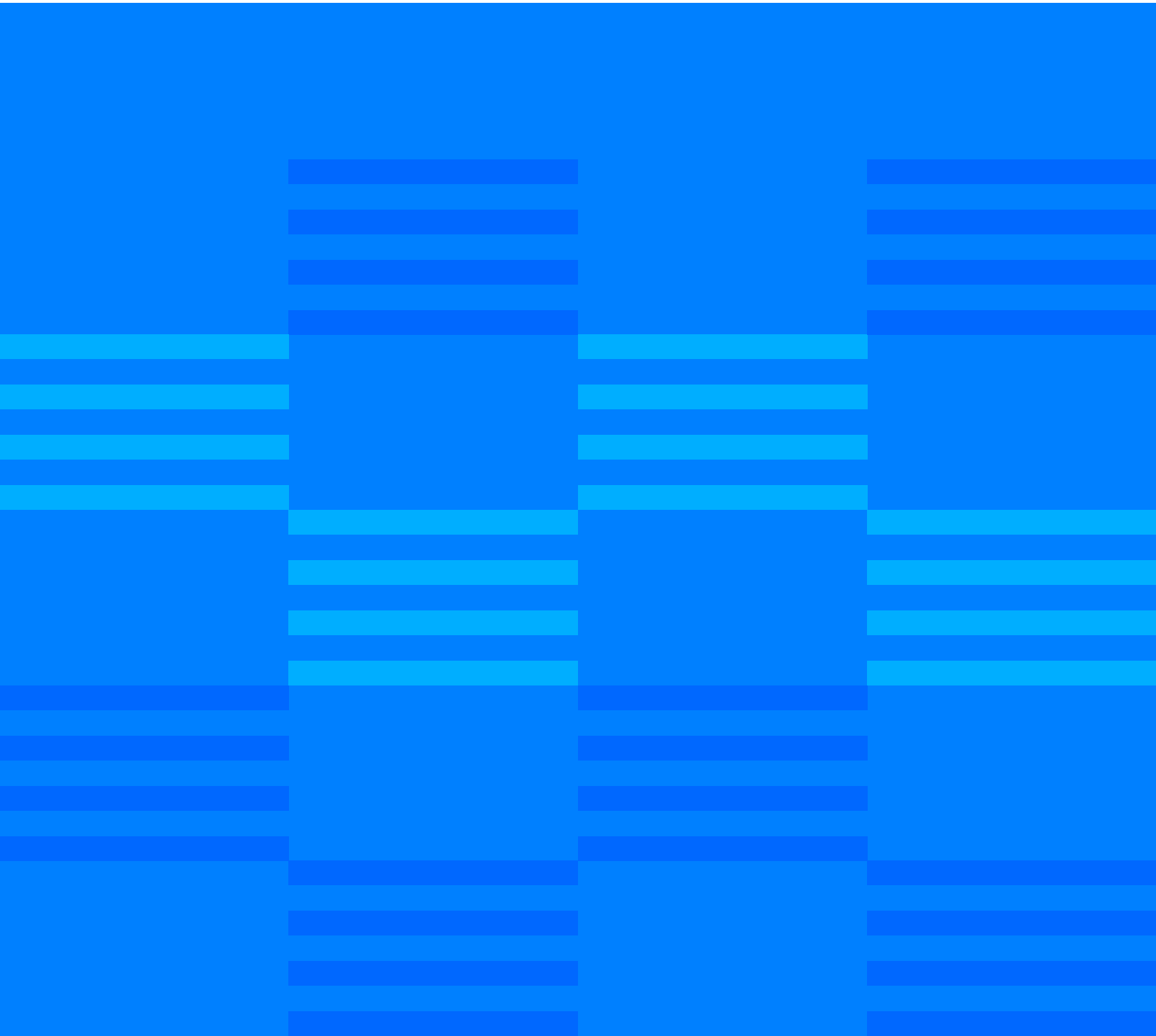
Con fines ilustrativos, el gráfico 3 presenta la tasa estimada de informalidad laboral por país en ALC. Una vez más, se observa una elevada heterogeneidad en la región, con países con niveles moderados de informalidad, tales como Barbados y Uruguay, y casos extremos donde la formalidad es la excepción, tales como Haití y Guatemala. En el anexo 2 se presenta la informalidad por sector-país.

Gráfico 3. Tasa de informalidad laboral por país



Fuente: elaboración propia sobre la base de CEDLAS, SIMS-BID, para Panamá; ILOSTATS, para Haití; ILO (2017), para Barbados y Jamaica, y Robles y Vargas (2012), para Trinidad y Tobago.

4. Consideraciones finales



Este trabajo contribuye al análisis y la comprensión de las condiciones laborales en América Latina y el Caribe (ALC) a partir del desarrollo de novedosas medidas leximétricas sobre aspectos importantes que regulan las relaciones laborales (salario, jornada, fuerza mayor, funciones, contratación y despido y teletrabajo), incluidas las variaciones incorporadas durante 2020 como consecuencia de la crisis del COVID-19. Los indicadores presentados miden la flexibilidad/protección *de jure* según surgen del cuerpo normativo de cada país.

En el análisis cuantitativo puede observarse que las medidas elaboradas están alineadas con el consenso que existe respecto del relativamente elevado nivel de protección/rigidez que tiene la normativa laboral en los países de ALC con derecho civil, frente a los países de la región con origen legal anglosajón. Además, se cuantifica un elevado nivel de heterogeneidad entre el grupo de países de América Latina, con Bolivia y Venezuela en un extremo del espectro de protección/rigidez, y Paraguay y Costa Rica en el otro –con niveles de flexibilidad cercanos a los de Estados Unidos–.

Asimismo, cabe resaltar la medición de los cambios normativos producidos a partir de la pandemia de COVID-19: en lo que refiere al nivel de flexibilidad funcional, de flexibilidad en la jornada y el uso del concepto de fuerza mayor, prácticamente todos los países de la región incorporaron cambios normativos que flexibilizan la legislación durante la pandemia. Por otro lado, en lo que refiere a las reglas de contratación y despido, se observa que muy pocos países han realizado cambios de magnitud en este sentido; en los casos que hubo modificaciones, en general se focalizaron en brindar mayor protección/rigidez (por ejemplo, el aumento de la indemnización por despido durante la pandemia).

El análisis y la medición desarrollados en este trabajo pueden extenderse de manera consistente a otros países, aumentando así la utilidad de la nueva información en pos de la realización de estudios cuantitativos y análisis de políticas laborales. En particular, resulta de interés extender el análisis a las áreas de financiamiento de las empresas y a la informalidad.

Bibliografía

Acabbi, E. M., E. Panetti y A. Sforza. 2020. The financial channels of labor rigidities: Evidence from Portugal.

Acabbi, E. M. y A. Alati. 2021. Defusing Leverage: Liquidity Management and Labor Contracts. SSRN.

Alaimo, V., M. Bosch, D. S. Kaplan et al. 2015. Jobs for Growth. Washington, D. C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Barrot, J.-N., M. Thorsten, J. Sauvagnat et al. 2019. Employment effects of alleviating financing frictions: Worker-level evidence from a loan guarantee program. Proceedings of Paris. Finance Meeting EUROFIDAI-ESSEC (diciembre de 2019).

Bebczuk, R., M. C. Fernández Díez y A. Támara. 2021. Potencial de recuperación pospandemia. Crédito bancario por sectores productivos en América Latina y el Caribe. Washington D. C.: BID. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Potencial-de-recuperacion-pospandemia-credito-bancario-por-sectores-productivos-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>.

Belot, M., J. Boone y J. Van Ours. 2007. Welfare-improving employment protection. *Economica*. 74(295): 381-396.

Benmelech, E., N. Bergman y A. Seru. 2021. Financing Labor. *Review of Finance*. 25(5): 1365-1393. Disponible en: <https://doi.org/10.1093/rof/rfab013>.

Botero, J., S. Djankov, R. La Porta et al. 2004. The Regulation of Labor. *Quarterly Journal of Economics*. 119(4): 1339-1382.

Card, D. 2001. The effect of unions on wage inequality in the US labor market. *ILR Review*. 54(2): 296-315.

Carrillo-Tudela, C., M. Graber y K. Waelde. 2018. Unemployment and vacancy dynamics with imperfect financial markets. *Labour Economics*. 50: 128-143.

Cui, C., K. John, J. Pang y H. Wu. 2018. Employment protection and corporate cash holdings: Evidence from China's labor contract law. *Journal of Banking & Finance*. 92: 182-194.

Dang, V. A., A. De Cesari y H. V. Phan. 2021. Employment protection and share repurchases: Evidence from wrongful discharge laws. *Journal of Corporate Finance*. 69(C).

Deakin, S., J. Malmberg y S. Prabirjit. 2014. Legislación laboral, participación salarial y desempleo en seis países de la OCDE entre 1970 y 2010. *Revista Internacional del Trabajo*. 133(1): 1-29.

Farber, H., D. Herbst, I. Kuziemko y S. Naidu. 2021. Unions and Inequality over the Twentieth Century: New Evidence from Survey Data. *The Quarterly Journal of Economics*. 136(3): 1325-85.

Fernández Díez, M. C., A. Támara, A. Vasa et al. 2020. Vulnerabilidad al COVID-19 para micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina y el Caribe: Percepción de especialistas sectoriales. Washington D. C.: BID. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/vulnerabilidad-al-covid-19-para-micro-pequenas-y-mediana-emprendas-en-america-latina-y-el-caribe-percepcion-de-especialistas-sectoriales>.

Gasparini, L. y L. Tornarolli. 2009. Labor informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and trends from household survey microdata. *Desarrollo y Sociedad*. (63): 13-80.

Ghaly, M., V. A. Dang y K. Stathopoulos. 2017. Cash holdings and labor heterogeneity: the role of skilled labor. *The Review of Financial Studies*. 30(10): 3636-3668.

Hazans, M. 2011. Informal workers across Europe: Evidence from 30 European countries. Policy Research Working Paper 5912. Banco Mundial.

ILO. 2017. Informality and economic units in the Caribbean. International Labour Organization, Office for the Caribbean. Port of Spain: ILO.

Kanbur, R. y L. Ronconi. 2018. Enforcement Matters: The Effective Regulation of Labour. *International Labour Review*. 157(3): 331-356.

Karpuz, A., K. Kirak y O. Neslihan. 2020. Employment protection laws and corporate cash holdings. *Journal of Banking & Finance*. 111: 105-705.

La Porta, R. y A. Shleifer. 2014. Informality and Development. *Journal of Economic Perspectives*. 28(3): 109-26.

Nickell, S. J. y R. Layard. 1999. Labor market institutions and economic performance. En: Ashenfelter, O. y D. Card, *Handbook of Labor Economics*. North-Holland, Amsterdam. Págs. 3029-3084.

Piketty, T. y E. Saez. 2013. Top incomes and the great recession: Recent evolutions and policy implications. *IMF Economic Review*. 61(3): 456-478.

Robles, C. y L. H Vargas. 2012. Social protection systems in Latin America and the Caribbean. Trinidad and Tobago. CEPAL.

Ronconi, L. 2010. Enforcement and compliance with labor regulations in Argentina. *Industrial and Labor Relations Review*. 63(4): 719-736.

Ronconi, L. y R. Zarazaga. 2015. Labor exclusion and the erosion of citizenship responsibilities. *World Development*. 74: 453-461.

SEDLAC. 2020. Socio-Economic Database for Latin America and the Caribbean. CEDLAS y Banco Mundial.

Támola, A. y M. C. Fernández Díez. 2020. Initial conditions for economic recovery after Covid-19: A logical and quantitative framework for Latin America and Caribbean Countries. Nota Técnica del BID Nro. IDB-TB-1981. Washington D. C.: Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Initial-Conditions-for-Economic-Recovery-after-COVID-19-A-Logical-and-Quantitative-Framework-for-Latin-American-and-Caribbean-Countries.pdf>.

Anexo 1. Fuentes consultadas para la generación de indicadores *de jure*

Bibliografía

Arpi Pillalazo, P. E. 2018. Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad. Tesis de la Universidad Andina Simón Bolívar (sede Ecuador).

Balladares Barreto, R. N., M. B. Escoto Benedith y E. I. Gutiérrez Uriarte. 2014. Derechos laborales adquiridos en Nicaragua. Disertación doctoral.

Collins, J. 2020. Employment Contracts and the Coronavirus: Telework, Layoffs and Hazard Pay, The Gleaner (Jamaica). Disponible en: <http://jamaica-gleaner.com/article/business/20200403/justine-collins-employment-contract-s-and-coronavirus-telework-layoffs-and>.

Colombia. La Corte Constitucional en Sentencia T-682/14.

ECIJA/IPANDETEC. 2020. Teletrabajo en Centroamérica y Dominicana.

Ernst, C. y E. López Mourelo. 2020. La COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política. Informe Técnico (OIT).

Eróstegui, R. 2017. Estabilidad o propiedad del puesto de trabajo. Disponible en: <https://www.paginasiete.bo/opinion/rodolfo-erostegui-t/2017/1/17/estabilidad-propiedad-puesto-trabajo-123962.html>.

Gantiva, H., G. Camilo y C. Santos Angarita. 2004. Investigación jurisprudencial constitucional en el área del derecho laboral individual. Pontificia Universidad Javeriana.

García Saucedo, D. 2020. Urgente regular el Teletrabajo en México. Foro Jurídico. Disponible en: <https://forojuridico.mx/urgente-regular-el-teletrabajo-en-mexico/>.

Ginzo, J. L. 2020. Los puntos más conflictivos de la Ley de Teletrabajo y las diferencias con otras de la región. Diario INFOBAE (9 de septiembre de 2020).

Hibbert, K. 2020. How COVID-19 affects Jamaica's labour laws. Jamaica Observer. Disponible en: http://www.jamaicaobserver.com/news/how-covid-19-affects-jamaica-s-labour-laws_190120?profile=1373.

Jiménez, S. 2020. La reducción de salario y de jornada laboral en la legislación laboral dominicana. Acento.

López Ahumada, E. 2020. Flexibilidad, protección laboral y seguridad social durante la pandemia del Covid- 19. Documentos de Trabajo IELAT Nro. 134.

López Moreno, J. 2020. Guía de medidas laborales frente al COVID-19 en Iberoamérica. 2.^a edición ampliada de mayo de 2020. Tirant lo Blanch.

Mayers, S. 2014. At-will Employment. Nation News. Disponible en: <https://www.nationnews.com/nationnews/news/32708/-employment>.

Ministerio de Trabajo de Colombia. 2019. Ius variandi y Comisiones (Bogotá). Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/60092587/08SE2019120300000020232+IUS+VARIANDI+Y+COMISIONES.pdf>.

Muñoz, C. y C. Pinto Robles. 2005. La suspensión de la relación laboral. Universidad de Chile.

Parra, M. L. y A. C. Rodríguez. 2017. Teleworking and Labor Conditions. IUSLabor 2/2017.

Parra, M. L. y A. Ginès i Fabrellas. 2016. Working time and flexibility. IUSLabor 1/2016.

-----, **2014.** Modification of working conditions. IUSLabor 3/2014.

Rodríguez, A. C. 2018. Salary AND Inequalities Conclusions. IUSLabor 3/2018.

Rommarine, C. 2020. Working from Home after Covid-19 – What Employers Need to Know. Disponible en: <http://trinidadlaw.com/working-home-covid-19-employers-need-know/>.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 2020. Situación laboral frente al COVID, México. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/545568/PREGUNTAS_FRECUENTES_STPS-6_abril-1013.pdf.

Sentencia Nro. 591/2014 S. Ortiz Calero, Juicio Nro. 002364-orm6-2013-lb. Voto Nro. 591/2014. Transportes multimodales de Nic. S.A. Tribunal Nacional Laboral de Apelación. Managua (Nicaragua). Disponible en: <https://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%20591-2014.pdf>.

Unión Industrial Argentina. 2020. Medidas de apoyo a empresas. Disponible en: <https://uia.org.ar/general/3582/situacion-de-la-industria-y-covid-19/>.

Valencia, J. M. 2020. Pandemia por COVID-19 y el caso fortuito o fuerza mayor en los contratos en actual ejecución. El Mercurio.

Wilson, P. 2015. Terminación de la relación laboral. Tesis para la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Disponible en: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/758/1/TUAABG075-2015.pdf>.

Páginas web

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/resolucion_mteyss_219_de_2020.pdf.

<https://jis.gov.jm/media/Flexible-Work-Arrangements-FAQ-BOOKLET-FINAL.pdf>.

<http://ttlaboutlawyer.com/faqs.html>.

<https://www.abc.com.py/nacionales/2020/03/17/empresas-deben-pagar-salarios-en-la-cuarentena-y-recomiendan-dar-vacaciones/>.

<http://jamaica-gleaner.com/article/business/20200403/justine-collins-employment-contracts-and-coronavirus-telework-layoffs-and>.

<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm>.

<https://central-law.com/en/medidas-laborales-adoptadas-en-centroamerica-por-crisis-de-covid-19/>.

<https://www.lexcaribbean.com/publications/covid-19-what-can-businesses-do-to-reduce-labour-costs-while-preventing-disputes-with-employees.html>.

<http://trinidadandtobagolegalrights.blogspot.com/2020/05/coronavirus-layoffs-or-retrenchment.html>.

<https://www.blplegal.com/es/preguntas-frecuentes-suspension-contratos-trabajo-Costa-Rica-Coronavirus-COVID19>.

<https://www.alessandri.legal/fuerza-mayor-o-caso-fortuito-en-la-relacion-laboral/>.

<https://www.machadomeyer.com.br/en/recent-publications/publications/labor/mp-936-new-labor-and-employment-measures-to-confront-covid-19>.

<https://laley.pe/art/9481/a-proposito-del-covid-19-en-el-peru-es-posible-que-el-empleador-reduzca-unilateralmente-la-remuneracion-de-sus-trabajadores>.

Anexo 2. Tasa de informalidad por sector - País

País	Agriculture, Hunting & Forestry	Fishing	Mining & Guarrying	Manufacturing	Utilities	Construction	Commerce	Restaurants & Hotels	Transportation & Communication
Argentina	0,7154	0,2015	0,0192	0,4193	0,1047	0,7567	0,6092	0,5132	0,4375
Barbados	0,3784	0,5373	0,1109	0,2805	0,0529	0,4302	0,3657	0,3601	0,2302
Bolivia	0,9563	-	0,4282	0,7537	0,1890	0,8303	0,8355	0,8792	0,8049
Brasil	0,6337	0,6293	0,1456	0,2482	0,2771	0,5928	0,3239	0,4813	0,3022
Chile	0,4071	0,4117	0,0804	0,2696	0,0858	0,2985	0,3863	0,3416	0,3013
Colombia	0,8295	0,9620	0,4694	0,5168	0,0823	0,6213	0,6711	0,7446	0,5923
Costa Rica	0,5180	-	0,6488	0,3342	0,1145	0,5529	0,4214	0,4012	0,4236
Ecuador	0,9040	0,7368	0,2321	0,5845	0,1607	0,8370	0,7285	0,7532	0,7528
El Salvador	0,9071	0,9237	0,6275	0,5282	0,4015	0,7601	0,7328	0,7577	0,6350
Guatemala	0,9424	0,8675	0,5404	0,7023	0,3946	0,9013	0,8344	0,8046	0,7361
Haití	1,0000	0,9450	0,8048	0,8537	0,7207	0,9335	0,9180	0,9040	0,8670
Honduras	0,8166	0,4988	0,8670	0,5966	0,6763	0,8118	0,8059	0,7918	0,7632
Jamaica	0,8760	0,5027	0,6400	0,6672	0,4276	0,8114	0,8110	0,8257	0,7748
México	0,7697	0,7928	0,3555	0,4735	0,2599	0,7887	0,6523	0,6923	0,6905
Nicaragua	0,8711	-	0,5629	0,5409	0,1013	0,7499	0,7957	0,7700	0,6716
Panamá	0,5003	0,5004	0,1087	0,2490	0,1744	0,4284	0,3414	0,3955	0,2901
Paraguay	0,9480	1,0000	0,8155	0,6508	0,0819	0,7879	0,7565	0,7720	0,5360
Perú	0,9558	0,9055	0,9697	0,8995	0,9577	0,8502	0,8880	0,8916	0,8906
Rep. Dominicana	0,8402	0,9398	0,1325	0,3229	0,1023	0,8237	0,6527	0,5346	0,7395
Trinidad y Tobago	0,5668	0,5148	0,2467	0,3054	0,1760	0,4872	0,4004	0,4486	0,3716
Uruguay	0,2929	0,5823	0,1247	0,2492	0,0120	0,4972	0,2901	0,3245	0,1246
Venezuela	0,8183	0,8178	0,2251	0,4916	0,1498	0,6543	0,7179	0,5893	0,7406

Anexo 2. Tasa de informalidad por sector - País

País	Finance	Business Services	Public Adm.	Teaching	Health & Social Services	Other Services	Domestic Servants	Extra-territorial Organizations
Argentina	0,1217	0,2768	0,1331	0,1243	0,2285	0,5673	0,7516	0,3053
Barbados	0,0406	0,2161	0,0697	0,0770	0,1008	0,3854	0,4838	0,2453
Bolivia	0,1386	0,5045	0,1113	0,1261	0,2451	0,8269	0,9644	0,4684
Brasil	0,0837	0,1632	0,0748	0,1158	0,0786	0,4946	0,6166	0,5233
Chile	0,0636	0,1414	0,1279	0,0977	0,1208	0,3600	0,5046	0,3691
Colombia	0,1449	0,3443	0,0222	0,1568	0,1766	0,6531	0,7964	0,1476
Costa Rica	0,0460	0,2780	0,0062	0,1109	0,1200	0,6839	0,8340	0,0000
Ecuador	0,0750	0,3295	0,0011	0,0766	0,1336	0,7458	0,6251	1,0000
El Salvador	0,0807	0,2369	0,0663	0,1260	0,1392	0,7842	0,9629	0,0000
Guatemala	0,1728	0,4791	0,2976	0,2516	0,4945	0,8527	0,9880	0,7770
Haití	0,6084	0,6763	0,6760	0,6459	0,7411	0,9303	1,0000	0,9471
Honduras	0,2019	0,5528	0,4368	0,2464	0,4719	0,8835	0,9754	0,6357
Jamaica	0,1682	0,5224	0,2708	0,1840	0,3543	0,8451	0,9585	0,5455
México	0,2692	0,4790	0,4559	0,3610	0,4274	0,6972	0,9863	0,1087
Nicaragua	0,1471	0,3277	0,1457	0,2502	0,1850	0,8529	0,9579	0,5641
Panamá	0,0708	0,1464	0,0974	0,1026	0,0959	0,4108	0,5390	0,4290
Paraguay	0,3701	0,4376	0,2296	0,1653	0,4032	0,8064	0,9829	0,6895
Perú	0,9688	0,7897	0,9707	0,9603	0,8959	0,8929	0,9840	1,0000
Rep. Dominicana	0,1992	0,2323	0,0369	0,1226	0,0919	0,7244	0,9652	0,1078
Trinidad y Tobago	0,1239	0,2129	0,1460	0,1527	0,1491	0,4367	0,5403	0,2721
Uruguay	0,0115	0,2583	0,0010	0,0448	0,0657	0,3528	0,3902	0,0846
Venezuela	0,1307	0,3314	0,1613	0,1986	0,2636	0,7035	0,9155	0,0926

Fuente: elaboración propia sobre la base de SEDLAC (CEDLAS – Banco Mundial) para todos los países excepto los mencionados en el texto.