

La Flexibilización del Mercado Laboral

JAIME SAAVEDRA

Marzo de 1999

-DOCUMENTO DE INVESTIGACIÓN-

El Instituto Peruano de Economía (IPE) es una asociación civil de derecho privado y sin fines de lucro, cuyo objetivo es realizar estudios destinados a promover el desarrollo equilibrado y sostenido de la economía de mercado.

Los Estudios del IPE tiene por finalidad divulgar los trabajos realizados por profesionales de esta institución o encargados por ella a terceros, con el objetivo de aportar al debate de tópicos económicos relevantes y presentar nuevos enfoques en el análisis de los mismos. La difusión de los Estudios sólo intenta facilitar el intercambio de ideas y dar a conocer investigaciones, con carácter preliminar, para su discusión y comentarios.

La publicación de los Estudios no está sujeta a la aprobación previa de los miembros del Directorio del IPE. Tanto el contenido de los estudios como también los análisis y conclusiones que se desprenden de ellos, son de exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente la opinión del Instituto ni de los miembros de su Directorio.

La Flexibilización del Mercado Laboral

JAIME SAAVEDRA

Marzo de 1999

Instituto Peruano de Economía © 2003

Amador Merino Reyna 460, Oficina 201

San Isidro, Lima 27, Perú

Teléfonos: (511) 442-0168, 442-0286

Fax: (511) 421-7393

Email: ipe@ipe.org.pe

Los estudios y documentos de trabajo del IPE pueden obtenerse en versión PDF en forma gratuita en la dirección electrónica: <http://www.ipe.org.pe/publicaciones>. Existe la posibilidad de solicitar una copia impresa a través del fax: (51 1) 421-2793 o del correo electrónico: ipe@ipe.org.pe

IPE Working Papers can be downloaded in PDF format free of charge from: <http://www.ipe.org.pe>. Printed versions can be ordered individually either by fax: (51 1) 421-2793 or by e-mail: ipe@ipe.org.pe

III. INTRODUCCIÓN

En el Perú, como en muchos otros países latinoamericanos, se desarrolló durante varias décadas un sistema muy complejo de regulación en el mercado de trabajo que buscaba proteger al trabajador. La filosofía detrás de este sistema estaba basada en la presunción de que en las transacciones del mercado de trabajo éste estaba en inferioridad jurídica. En consecuencia, a través de múltiples dispositivos se fue formando un cuerpo legal que regulaba el contrato individual, la terminación del contrato, la negociación colectiva.

La protección que esta legislación implicaba para los trabajadores formales se hizo inviable principalmente por la dramática caída en la productividad que se agudizó hacia fines de los noventa. Los mecanismos de protección al empleo y los beneficios sociales establecidos generaban costos que no podían ser solventados por la mayor parte de empresas y trabajadores. Esto llevó a que estos beneficios fueran percibidos por cada vez menos trabajadores y hayan generado un creciente sector informal. Más aún, las reformas económicas orientadas a incrementar el rol del mercado como mecanismo de asignación de recursos hicieron inviable mantener el esquema de protección laboral existente. Varios países han iniciado procesos de flexibilización del mercado de trabajo, en particular Chile, Colombia y Argentina. El Perú inició en 1991 un proceso de cambios en la legislación laboral y ha sido el país de la región que más a avanzado en este proceso. Estos cambios se han dado en el contexto de uno de los procesos de apertura comercial más rápidos de la región, de apertura a la inversión directa extranjera, de reducción del tamaño del sector público, y de cambios fundamentales en los precios relativos de la economía. Los cambios, sin embargo, se han dado con algunos retrocesos y con algunas inconsistencias.

En este capítulo se describen y analizan cambios en la legislación laboral que se observaron en el Perú entre 1991 y 1997, y se analizan algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo. Las reformas permitieron una reducción importante en los costos de despido, principalmente debido a la abolición de la estabilidad laboral y su reemplazo por la protección contra el despido arbitrario, lo cual redujo el nivel y variabilidad de los costos en que se incurría por separar a un trabajador. La indemnización por despido arbitrario fue reducida inicialmente, aunque hubo un retroceso importante en 1997. Se amplió la gama de contratos disponibles al facilitarse el uso de contratos temporales, y establecerse contratos dirigidos a jóvenes con menores costos no salariales. En la negociación colectiva se redujo el rol del estado como árbitro, se estableció la negociación a nivel de planta y se permitió la formación de más de un sindicato por empresa. Se ordenó la legislación relativa a la Compensación por Tiempo de Servicios y se estableció un vínculo claro entre las aportaciones de un trabajador y la pensión a recibir al establecerse un sistema privado de pensiones basado en administradoras de fondos de pensiones.

Es muy difícil evaluar el impacto de los cambios en la legislación sobre el mercado de trabajo, en particular dado el conjunto de reformas estructurales que se observaron de manera simultánea con las reformas laborales. Debe notarse que a diferencia de otros países en los que se ha constatado reducciones absolutas en el nivel de empleo como consecuencia de la apertura comercial, esto no se observó en el Perú. En este caso, el empleo privado creció, e inclusive el sector manufacturero –aquél donde usualmente se dan las mayores pérdidas netas de empleo con una apertura comercial– mantuvo su participación en el empleo total. Así, cabe preguntarse si este desempeño hubiera sido posible si el mercado de trabajo no se hubiera flexibilizado. En particular, si no se hubiera reducido el costo del factor trabajo, como en realidad sucedió al eliminarse la estabilidad laboral y reducirse los pagos por concepto de indemnización. Es muy probable que si se hubiera mantenido una legislación rígida, dado el contexto de crecimiento observado entre 1993 y 1998, el crecimiento del empleo asalariado hubiera sido menor, y una parte mayor de este crecimiento hubiera sido a través de mecanismo informales.

Sin embargo, los cambios legislativos parecen también haber contribuido a acelerar la rotación en el empleo y a una utilización masiva de contratos temporales –a pesar de que los costos de despido de los contratos indefinidos ha disminuido notoriamente en los noventa. Es posible que luego de haber tenido una de las políticas laborales más restrictivas de América Latina, el lapso transcurrido desde las reformas no ha sido suficiente como para modificar totalmente los patrones de demanda de trabajo a la nueva estructura legal. El mantenimiento de costos laborales no salariales relativamente elevados, en particular por el impuesto a la planilla -FONAVI- no ha permitido una reducción de la participación del empleo informal que hacia finales de los noventa se encuentra todavía por encima del 50%.

En la segunda sección se realiza una revisión general de las reformas laborales llevadas a cabo a partir de 1991, y se describe en detalle las reformas referentes a los determinantes de los costos de despido, los contratos temporales y cambios en la legislación sobre seguridad social. En la tercera sección se analizan los efectos de estos cambios sobre los costos laborales no salariales. En la cuarta sección, se discuten los efectos de los cambios legislativos sobre el mercado de trabajo, en particular, sobre la evolución del empleo formal, sobre la composición del empleo, la sindicalización y sobre la movilidad laboral. La sección final incluye algunas reflexiones finales.

IV. REFORMAS LABORALES EN LOS NOVENTA

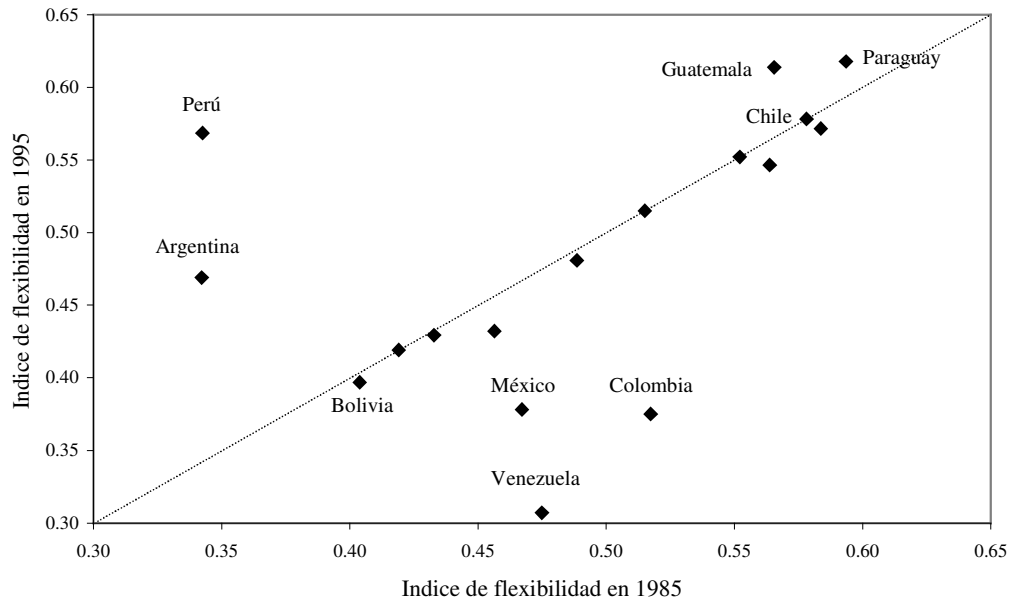
Durante el periodo de sustitución de importaciones de las décadas del sesenta y setenta, se desarrolló un sistema legal que ha sido catalogado como uno de los códigos más restrictivos, proteccionistas y engorrosos de América Latina (OIT, 1994). Este código era extremadamente complejo y comprendía una serie de decretos yuxtapuestos que habían sufrido muchos cambios a lo largo del tiempo.

Entre 1991 y 1995 se dictaron un conjunto de dispositivos que han flexibilizado diversos aspectos de la legislación laboral y que han llevado a que Perú esté entre los países con legislación laboral más flexible. Lora y Pagés (1996) muestran que Perú, junto con Argentina, es uno de los pocos países de América Latina donde se ha llevado a cabo una reforma laboral profunda, siendo el país que más ha avanzado en materia de liberalización del mercado laboral. Lora y Pagés construyeron un índice de flexibilidad del mercado de trabajo, tomando en cuenta los costos de despido, la posibilidad de utilizar contratos temporales, los costos no salariales y la flexibilidad en la determinación de horarios. El Gráfico 1 compara el índice en 1985 y 1995, de manera tal que los puntos que se encuentran más a la derecha representan a países con un mayor grado de flexibilidad en 1985, y los que se encuentran más hacia arriba representan países con un mayor grado de flexibilidad en 1995. Adicionalmente, los puntos que se encuentran sobre la línea discontinua representan países en donde ha existido poco o ningún cambio en la legislación laboral. Sus resultados muestran que hacia 1995, los cambios han llevado al Perú a tener legislaciones con grados de flexibilidad similares a los de Chile -que reformó su mercado de trabajo en los ochentas- y Guatemala¹.

El Gráfico 2 muestra los principales hitos en la evolución temporal del proceso de desregulación del mercado laboral. En 1991 se promulgó la Ley de Fomento del Empleo que facilitó la utilización de un amplio conjunto de modalidades contractuales temporales y de plazo determinado y simplificó los procedimientos administrativos. Además, se introdujeron contratos de bajos costos no salariales para contratar trabajadores jóvenes y se permitió la creación de cooperativas de trabajadores y empresas de servicios que pudiesen proveer de trabajadores a las empresas, sin que estas últimas tuviesen que hacerse cargo de la provisión de los beneficios sociales y contribuciones de dichos trabajadores. Asimismo, hubieron varios cambios en la legislación sobre negociación colectiva. En julio de 1992, se permitió la creación de más de un sindicato por empresa y se estableció que los trabajadores en huelga dejaban de recibir sus salarios hasta que retornen a sus labores. Asimismo, se introdujo mayor flexibilidad en las negociaciones entre empresas y trabajadores acerca de las jornadas de trabajo (horas al día y días a la semana). Por otra parte, en 1991 se modificó la legislación relativa a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), estableciéndose que el fondo debe de ser depositado semestralmente en una cuenta bancaria que se abre específicamente para ese fin y está a nombre del empleado. Asimismo, con la Ley de Fomento del Empleo se dio el primer paso para eliminar la estabilidad laboral absoluta, y se redujeron los costos de despido al establecer la indemnización por despido en un mes por año trabajado (con un tope máximo de 12 años) en casos de despido injusto, sin la obligación de reponer al trabajador en su puesto de trabajo, eliminando así la estabilidad laboral, en el caso de los trabajadores nuevos. La estabilidad laboral recién fue abolida con la Constitución de 1993, que la reemplazó por la protección contra el despido arbitrario. Otra importante reforma fue la referida al empleo público donde los incentivos a la renuncia voluntaria y otros mecanismos redujeron considerablemente la planilla del gobierno. En lo que sigue de esta sección se describe en detalle las reformas referentes a los determinantes de los costos de despido, los contratos temporales y cambios en la legislación sobre seguridad social.

¹ Esta comparación no incluye a los países caribeños, cuyas legislaciones, en la mayor parte de casos inspiradas en la legislación inglesa, han sido siempre mucho más flexibles que las observadas en el resto del continente.

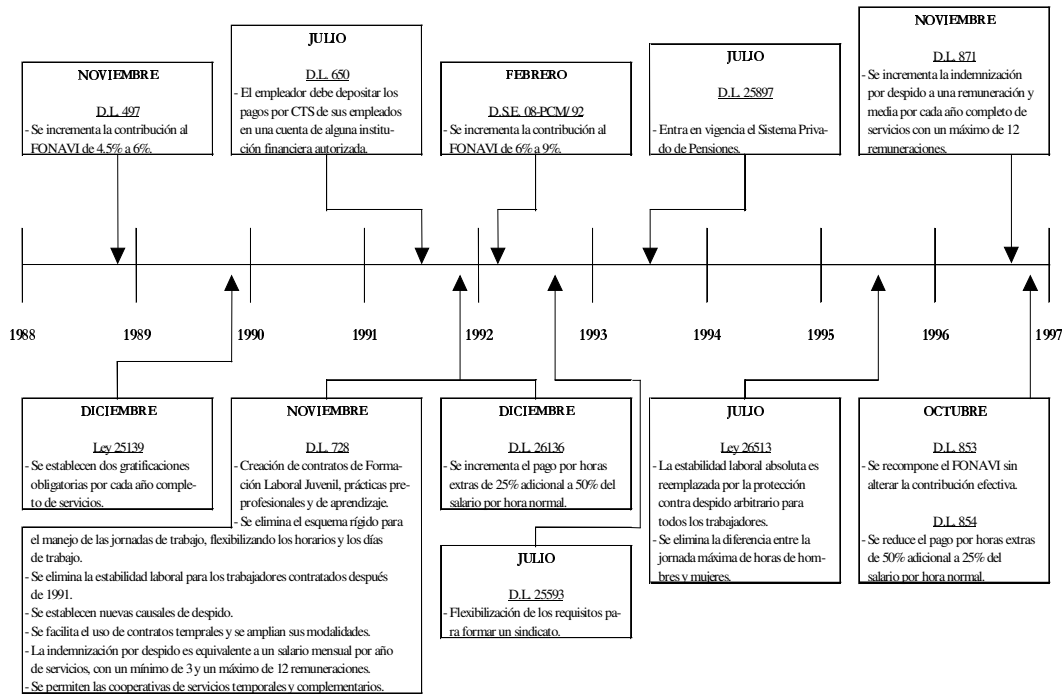
Gráfico 1
Índice de flexibilidad del mercado de trabajo para algunos países de América Latina, 1985 y 1995



Notas: 1 = Mejor posición relativa, 0 = Peor posición relativa

Los otros países que figuran en el gráfico son: Nicaragua, República Dominicana, Uruguay, Ecuador, Costa Rica Brasil, Honduras y El Salvador.

Gráfico 2
Legislación laboral peruana, 1988-1997



Extraído de Saavedra y Maruyama (1998).

II.1 El Costo De Despido

El costo de despido forma parte del costo del factor trabajo. En la medida que existen restricciones al despido, el trabajo pasa de ser un costo variable a ser un costo fijo o cuasi-fijo. De otro lado, los costos de despido constituyen también mecanismos que protegen al trabajador de variaciones bruscas de su ingreso y de su bienestar durante los periodos de desempleo. En el Perú, el costo de despido ha estado determinado por la interacción de diversos dispositivos: la indemnización por despido arbitrario, las regulaciones sobre estabilidad laboral y el periodo de prueba que determinaba el momento a partir del cual el costo de despido se tornaba positivo. Asimismo, la posibilidad de recurrir a formas contractuales alternativas al contrato permanente, tienen un efecto sobre el costo laboral.

La estabilidad laboral

En 1970, el gobierno militar decretó la estabilidad laboral absoluta para todos los trabajadores asalariados luego de tres meses de iniciados sus contratos. La estabilidad laboral significó que luego del periodo de prueba el trabajador sólo podía ser despedido por faltas graves o despido colectivo, y esto debía ser autorizado por las autoridades laborales. La empresa debía de demostrar que existía una causa justa para el despido del trabajador, y era la autoridad administrativa de trabajo quien determinaba si éste procedía o no. En caso que la autoridad determinaba que el despido era injusto, la firma debía de pagar todos los salarios devengados y el trabajador podía elegir entre la reposición u obtener la indemnización correspondiente y liquidación de beneficios sociales. Así, para lograr el despido efectivo del trabajador, la empresa debía de negociar con el mismo. En consecuencia, despedir a un trabajador implicaba, además de la indemnización por despido, un proceso engorroso en que la empresa terminaba pagando grandes sumas en costos legales o arreglos extrajudiciales.

En 1978, el Decreto Ley 22126 extendió el periodo de prueba de tres meses a tres años, lo cual redujo significativamente la importancia de la estabilidad laboral. Si bien los trabajadores en periodo de prueba no eran, legalmente, trabajadores temporales, en la práctica funcionaban como tales ya que el empleador podía despedirlos sin costo alguno antes de cumplirse los tres años de prueba. Así, si bien estos trabajadores recibían todos los beneficios sociales de un trabajador permanente, podían ser despedidos en cualquier momento con un pre-aviso de 90 días.

En junio de 1986, el gobierno de Alan García redujo otra vez el periodo de prueba a tres meses a través de la ley 24514 y una gran porción de trabajadores adquirieron súbitamente la estabilidad laboral absoluta. La ley laboral promulgada en junio de 1986 implicó un alto grado de rigidez durante el periodo 1986-1991. Los trabajadores obtenían estabilidad laboral luego del tercer mes en el trabajo. Si el despido de un trabajador no era justificado, éste tenía derecho a exigir su reposición en su puesto de trabajo o el pago de la indemnización por despido. Esta indemnización por despido era equivalente a tres remuneraciones mensuales si el trabajador tenía entre tres meses y un año, y pagos mucho mayores para duraciones más elevadas. Como se verá más adelante, este fue el periodo en el que el monto de la indemnización se incrementaba de manera más acelerada con la duración del empleo. Esto hizo que encontrar formas de evadir estas regulaciones fuese algo extremadamente importante para las empresas. Una forma de hacerlo fue la de presionar por la creación del Programa Ocupacional de Emergencia (PROEM). Otra manera fue la de despedir a los trabajadores pocos días antes de que éstos completen el periodo de prueba de tres meses y luego recontratarlos de manera sucesiva. También se recurrió a métodos como que los trabajadores firmen su renuncia “voluntaria” al inicio del periodo de contrato. Así, entre 1986 y 1991 la probabilidad de perder el trabajo antes de los tres meses era elevada debido a la combinación de un corto periodo de prueba y costos de despido extremadamente altos una vez que se alcanzase la estabilidad laboral.

En 1991, las reformas a la legislación laboral introdujeron varias modificaciones que tenían como objetivo flexibilizar el mercado laboral y reducir los costos de despido y contratación. La intención de los creadores del Decreto Ley 728 (Ley de Fomento del Empleo) fue la de abolir la estabilidad laboral. Sin embargo, la estabilidad laboral era un derecho establecido en la Constitución de 1979, por lo que sólo pudo ser eliminada parcialmente para aquéllos trabajadores que fuesen contratados después de la promulgación de la ley. Así, durante el periodo comprendido entre 1991 y 1995, coexistieron dos regímenes. Los trabajadores contratados antes de noviembre de 1991 podían seguir exigiendo la reposición o el pago de la indemnización, mientras que los trabajadores contratados después de esa fecha

debían esperar que el juez apruebe la reposición o la indemnización. Se mantuvo el periodo de prueba en tres meses, pero se estableció una indemnización por despido igual a cero por los primeros doce meses de trabajo. Esto hizo irrelevante el periodo de prueba, ya que el costo de despido para trabajadores nuevos era cero durante todo el primer año. En julio de 1995 la Ley 26513 reemplazó la estabilidad laboral por la protección contra el despido arbitrario, eliminando así la necesidad de reposición del trabajador y se posibilita el simple pago de la indemnización en caso de despido injusto.

La indemnización por despido injustificado

Hasta 1991 el trabajador era, en la práctica, el “dueño de su puesto de trabajo”. Despedir a estos trabajadores era posible, aunque tremendamente engorroso y sólo a costos muy elevados, que usualmente eran determinados por arreglos extrajudiciales de manera individual con cada trabajador. Si bien en pocos casos se pagaba sólo lo que la regla de indemnización determinaba, ésta constituía un elemento importante del proceso de negociación. La justificación legal de una indemnización por despido arbitrario es que el trabajador necesita una compensación por la pérdida de bienestar que le causa perder su trabajo, tanto en términos emocionales como financieros. Asimismo, debe de fungir como un seguro de desempleo, y financiar el periodo de desempleo. La necesidad de un seguro ante la eventualidad de un episodio de este tipo podría efectivamente justificar la existencia de una indemnización, pero no justifica de ninguna manera una indemnización que crece con el tiempo en la empresa, como la existente en el Perú. Por otro lado, se argumenta que este pago es una compensación a la inversión que hizo el trabajador para aprender habilidades específicas a la firma. La indemnización incrementa el costo del factor trabajo a las empresas que buscan reestructurarse para adaptarse a cambios en las condiciones económicas y la competencia. Si bien la indemnización tiene un componente de seguro de desempleo, al darle forma de indemnización, se está dando un incentivo a que los trabajadores conviertan las renunciaciones voluntarias en despidos.

La indemnización por despido fue introducida en noviembre de 1970 como un valor fijo equivalente a tres remuneraciones mensuales. En 1978 la indemnización por despido se elevó a doce remuneraciones para aquellos trabajadores con más de tres años en el trabajo. Si el empleado era despedido sin notificación antes de completar los tres años en la empresa recibía sólo tres remuneraciones como indemnización. Desde 1986 la indemnización por despido fue establecida de acuerdo a una regla que incrementaba la penalidad que la firma tenía que pagar para despedir trabajadores con mayor duración en el empleo. La indemnización por despido se fijó en tres remuneraciones para aquellos trabajadores que tenían entre tres meses y un año en la empresa, seis remuneraciones para aquéllos que tenían entre uno y tres años, y doce remuneraciones para aquéllos con más de tres años en la empresa. En noviembre de 1991, la regla de indemnización por despido fue establecida en tres remuneraciones para trabajadores que habían cumplido al menos un año en el empleo y hasta tres años, y una remuneración adicional por cada año en el empleo con un máximo de doce remuneraciones. Además con el conjunto de reformas realizadas ese año, se ampliaron los causales de despido justificado, para incluir ahora la incapacidad del trabajador. En 1995, se estableció en una remuneración mensual por cada año de antigüedad en la empresa desde el inicio del contrato. Esta estructura del pago de indemnización redujo considerablemente los costos de despido con relación a la estructura escalonada anterior, a excepción del primer año, en que la indemnización se incrementó de cero a un mes por año o la parte proporcional para duraciones menores. En noviembre de 1996 la regla de indemnización por despido fue modificada. En lugar de recibir una remuneración por cada año en la empresa, el empleado recibía una remuneración y media². El tope máximo de doce remuneraciones permaneció inalterado.

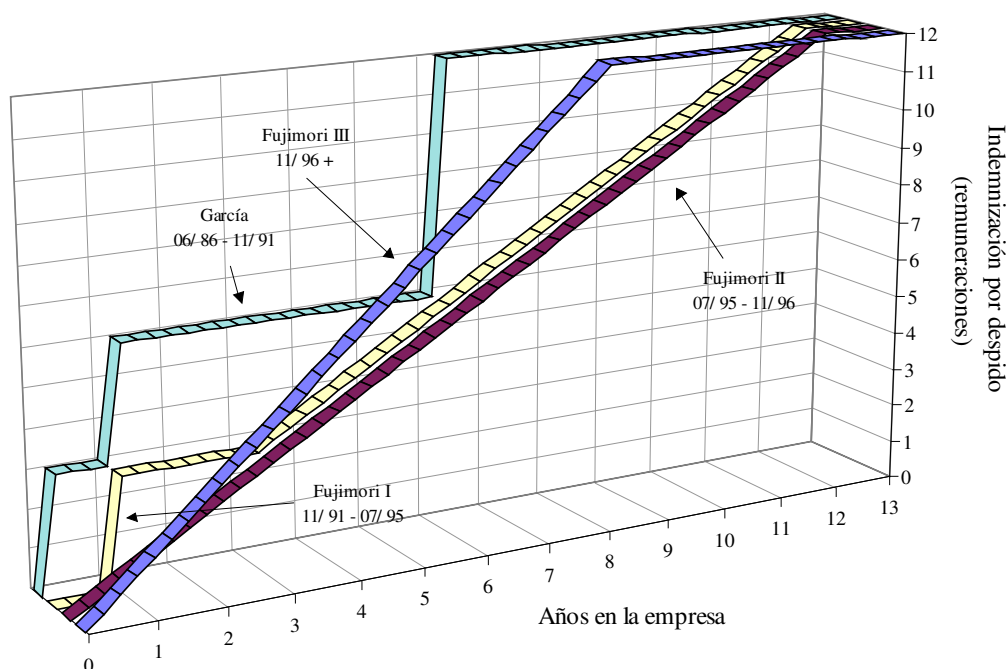
Los distintos regímenes de estructura de indemnización se muestran en el Gráfico 3. Claramente, el régimen prevaleciente antes de 1991 era el más costoso para el empleador, debido a la estructura escalonada de la indemnización. Las medidas tomadas posteriormente en el gobierno de Fujimori redujeron este costo, aunque la decisión de elevar el pago de una remuneración por año a una y media tomada en 1996 significó una reversión en el proceso de reducción de los costos de despido.

Es importante notar que, como se mencionara anteriormente, el cambio en la regla de indemnización vino acompañado por cambios en la norma de estabilidad laboral, por lo que el grado de utilización de este pago a lo largo del periodo de análisis debe haber variado de forma considerable según

² El Decreto Legislativo 855 de noviembre de 1996 determinó una indemnización por despido de media remuneración por año en la empresa, reduciendo considerablemente el costo de despido para los empleadores. Sin embargo, al día siguiente de promulgada esta ley, se publicó una “fe de erratas” en la que se especificaba que la indemnización por despido ascendía a una remuneración y media, y no a media remuneración como se había indicado inicialmente.

la legislación vigente. Así, hasta 1991, era óptimo para los trabajadores -al menos como parte de una estrategia de negociación- optar por ser repuestos en el puesto de trabajo en lugar del pago por indemnización, lo que en la práctica convertía a la indemnización en la cota inferior del costo de despido. Entre 1991 y 1995, el juez tenía la facultad de determinar si procedía o no la reposición de aquellos trabajadores contratados en fechas posteriores a noviembre de 1991. Finalmente en 1995, al abolirse la estabilidad laboral absoluta para todos los trabajadores, se eliminó la posibilidad de que el juez o el trabajador exigiesen la reposición en el puesto de trabajo, y sólo era procedente el pago de indemnización, y sólo a partir de ese momento la indemnización se constituye como el único costo de despido.

Gráfico 3
Reglas de indemnización por despido, 1986-1996



Extraído de Saavedra y Maruyama (1998)

II.2 La Compensación por Tiempo de Servicios

La legislación sobre Compensación por Tiempo de Servicios se remonta a 1963. El mecanismo consistía en que, semestralmente, el trabajador tenía derecho al equivalente a medio salario. El monto que se iba acumulando en la empresa sólo podía ser utilizado por el trabajador cuando el contrato de trabajo se extinguía. Los salarios acumulados se ajustaban al valor del salario al momento de la disolución del contrato. El problema era que bastaba con que la empresa hiciera una provisión en su contabilidad para que en caso de despido o renuncia, el trabajador pudiera acceder al íntegro de su fondo. En la práctica, las empresas utilizaban estos recursos como una fuente de financiamiento, y si es que un trabajador renunciaba, la empresa debía de buscar liquidez para hacer frente al pago del CTS. En caso de despido, este pago se sumaba al de la indemnización en caso que el despido fuera arbitrario o a la negociación a la que hubiera lugar en caso que el trabajador eligiera ser repuesto en su trabajo. En 1991, se modificó la legislación relativa a la CTS a través del D.L. 650. A partir de esa fecha, el fondo debe de ser depositado semestralmente en una cuenta que se abre específicamente para ese fin en una institución bancaria y está a nombre del empleado. El trabajador puede acceder a ese fondo en caso de renuncia o despido y es independiente del derecho del empleado de recibir una indemnización en caso de despido arbitrario.

Este fondo, que luego de las reformas funciona como un seguro de desempleo, se utiliza también en Brasil y en Colombia. En Perú y Brasil, el fondo se colecta en caso de despido arbitrario, sumándose a la indemnización en el caso de despido sin causa justa. En Colombia, en el primer caso se recibe el fondo y el segundo el fondo debe de ser incrementado en 40%. Si bien este fondo no es de libre disponibilidad

del trabajador³, desde el punto de vista del empleador, la CTS no constituye un costo laboral no salarial. Esto depende de la tasa de descuento que le asigne el trabajador a este mecanismo de ahorro forzoso y al valor que le otorgue el mismo a la disponibilidad de fondo para la contingencia de desempleo. Si el trabajador es indiferente entre recibir estos recursos como salario o en la forma de CTS, entonces para la empresa esto no constituye un costo adicional. Esto se debe a que la empresa puede fijar el salario anual que está dispuesto a pagar y dividirlo entre 15 (11 meses trabajados más uno de vacaciones más 2 meses de gratificación más un mes de CTS) con el fin de determinar el salario mensual. En el extremo, la CTS se convierte en un costo laboral adicional en la medida que el trabajador no valore en absoluto el disponer de un mecanismo de seguro de desempleo o de ahorro, es decir, si tiene una tasa de descuento infinita. Esto es más probable cuando los salarios reales bajan.

II.3 Los contratos temporales (contratos sujetos a modalidad)

Los contratos temporales han sido utilizados como una medida para reducir costos de despido y rigideces del mercado de trabajo. En muchos países de América Latina existen contratos temporales, usualmente con restricciones al número de años por los que se pueden renovar. En Europa existen bajo condiciones muy específicas. En general, en muchos países existen contratos temporales, pero son las regulaciones administrativas las que determinan si realmente son una alternativa viable para los empresarios.

En el caso peruano, los contratos temporales fueron introducidos en 1970. La utilización de este tipo de contratos quedó restringida a labores de naturaleza accidental o temporal, tal como lo indicaba el Artículo N° 1 del Decreto Ley 18138 de febrero de 1970: “En los centros de trabajo donde se realicen labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas, los contratos individuales a plazo fijo para una obra determinada sólo podrán celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”. Estos contratos temporales, que acarreaban todos los beneficios sociales pero no estabilidad laboral, fueron utilizados de manera limitada, debido a que se impusieron elevados costos y restricciones administrativas. Los contratos debían ser aprobados por la Autoridad Administrativa de Trabajo, que debía verificar previamente que se estuviesen usando los contratos para labores de naturaleza accidental o temporal. Desde 1978, se permitieron contratos temporales para actividades de exportación no tradicional. En 1987 se estableció el Programa Ocupacional de Emergencia (PROEM), que permitió la utilización de contratos temporales de entre 1 y 24 meses y fue utilizado principalmente por empresas grandes. Estos contratos no requerían de la aprobación de la Autoridad de Trabajo que sólo debía ser informada de los mismos. Los contratos por promoción de exportaciones, el PROEM, y los contratos modales, eran las formas de contratación que utilizaron las empresas formales para eludir las estrictas leyes de estabilidad laboral. Sin embargo, para finales de 1989 el PROEM fue eliminado.

Las primeras reformas realizadas en esta área durante el primer gobierno de Alberto Fujimori tuvieron como objetivo eliminar las restricciones burocráticas a la utilización de contratos temporales. Con la R.M. 430-90-TR (02.09.90) se determinó que “el contrato de trabajo a plazo fijo o para obra determinada se considerará aprobado a la presentación de la solicitud, sin perjuicio que la Autoridad Administrativa de Trabajo, disponga la realización de una visita de inspección, cuando lo considere conveniente”. Así, sólo bastaba con la remisión de una copia del contrato para fines de conocimiento y registro y el pago de la respectiva tasa.

Posteriormente, el Decreto Supremo 077-90-TR de diciembre de 1990, amplió las modalidades de contratación por tiempo determinado, eliminando las restricciones que imponía el D.L. 18138 para la utilización de contratos temporales. Este decreto supremo presentó varias modalidades de contratación a plazo fijo o para obra determinada, ratificadas posteriormente con la Ley de Fomento del Empleo de 1991. Así, los nuevos contratos podían celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio (u obra) que se iba a prestar (ejecutar), excluyéndose los contratos intermitentes o de temporada que por su naturaleza podían ser permanentes. Las modalidades de estos contratos eran:

- Temporales: por inicio de una nueva actividad, por necesidades del mercado, y por reconversión empresarial;
- Accidentales: ocasional, de suplencia, y de emergencia;

³ El trabajador puede retirar hasta un 50% de su fondo con fines de consumo.

- De obra o servicio: específico, intermitente, y de temporada. Estos últimos eran los únicos que no estaban incluidos en la ley de 1970.

Con respecto a la duración de los contratos, la antigua ley indicaba que los contratos, salvo algunas excepciones, tenían una duración máxima de un año pudiendo renovarse por un periodo igual. Además, podían celebrarse contratos por plazos inferiores a un año, pero que sumados no excedan de dos años, utilizando para tales efectos la misma modalidad de contratación. También podían celebrarse en forma sucesiva, con el mismo trabajador, diversos contratos a plazo fijo en función a las necesidades del centro de trabajo y que en conjunto no superen la duración máxima de dos años. Por otro lado, a los contratos celebrados bajo las modalidades de suplencia, específico o intermitente no les resultaba aplicable la limitación de dos años antes referida. La Ley de Fomento del Empleo estableció en tres años el plazo máximo que en conjunto podía laborar un trabajador en las distintas modalidades. En julio de 1995, con la Ley 26513, se amplió dicho plazo a cinco años, pero sólo en algunos casos se modificaron los plazos máximos de cada una de las distintas modalidades.

II.4 Sindicalización, negociación colectiva y huelgas

En julio de 1992 se promulgó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.L. 25593), que modificó la legislación en materia de regulación de la sindicalización, negociación colectiva y el derecho de huelga. El D.L. 25593 permitió la creación de más de un sindicato por empresa, gremio y actividad económica, si es que cumplían con ciertos requisitos. Así, se terminó con el monopolio sindical que ejercían los sindicatos únicos que existían antes de la promulgación de esta ley. Como consecuencia de esta "liberalización" en la creación de sindicatos, su poder de negociación se redujo.

Por otro lado, se redujeron las rigideces en el proceso de negociación colectiva y se limitó la intervención del Estado. De esta forma, se eliminaron los plazos estrictos para la negociación. También se estableció que el proceso de negociación colectiva y el logro de acuerdos estaría bajo entera responsabilidad de las partes, y se proporcionaron mecanismos como el trato directo, la conciliación, la mediación, el arbitraje o la huelga como medios para llevar a cabo el proceso. En este sentido, el rol del Ministerio de Trabajo se limitó sustancialmente, ya que la conciliación y mediación podía ser realizadas por el MTPS o cualquier otra persona acordada por las partes. Asimismo, en el caso del arbitraje, el MTPS tampoco tiene necesariamente que constituirse como árbitro. Una modificación que ha tenido un impacto importante es que el árbitro no puede modificar las propuestas de las partes sino que tiene que elegir entre una de las dos. Esto ha llevado a que se eviten exigencias extremas por ambas partes y a que empleadores y sindicatos lleguen a un mayor número de acuerdos por negociación directa (Varillas, 1998).

Uno de los cambios más importantes fue el traslado del nivel de negociación del nivel sectorial al nivel de la firma. Se estableció que la negociación podía llevarse a cabo a nivel de gremio, actividad o empresa, y que a falta de acuerdo, el mismo se llevaría a cabo a nivel de empresa. Además, se estableció la caducidad de la negociación colectiva. Así, los acuerdos logrados tienen la duración de un año, y pueden ser renovados o modificados cada año, lo que permite que las relaciones entre los trabajadores y el empleador se ajusten a la situación corriente de la empresa. El MTPS limitó su rol al requerirse únicamente el registro del convenio colectivo. Así, al facilitarse la generación de sindicatos a nivel de empresa y reducirse las posibilidades de formar sindicatos a nivel de ocupaciones o sectores se redujo la capacidad de los sindicatos de influir de manera política y se focalizó su capacidad de negociación a los temas estrictamente laborales.

Finalmente, en lo que se refiere a la huelga, el D.L. 25593 regula por primera vez este derecho. Quizás el aspecto más destacable sobre este tema sea la democratización de la declaración de huelga, ya que para poder ser llevada a cabo se requiere el acuerdo de más de la mitad de los trabajadores a través de una votación universal, individual, directa y secreta. Otro punto central fue la determinación que los días no trabajados constituirían días no pagados. Esto limitó la capacidad de los sindicatos para lograr apoyo y tuvo un impacto importante sobre la reducción clara en el número de huelgas observadas durante los noventa.

II.5 Reformas al sistema de pensiones

Otro factor que afecta las tendencias de los costos laborales de forma considerable es la creación en 1993 del Sistema Privado de Pensiones (SPP) como alternativa al sistema público *pay-as-you-go* que constituía el Instituto Peruano de Seguridad Social (D.L. 25897). En el sistema privado, las contribuciones se acumulan en cuentas individuales que son manejadas por empresas privadas constituidas como Administradoras de Fondo de Pensiones (AFPs). El aporte al IPSS ascendió a 9% (6% el empleador, 3% el trabajador) hasta 1995, año en el que se incrementó a 11% (a cargo del trabajador, solamente). Por otro lado, el aporte obligatorio de un afiliado a una AFP por este concepto ascendió a 10%, siendo reducido en 1995 a 8%. Por otro lado, un afiliado a una AFP debía pagar contribuciones adicionales como el aporte por Solidaridad al IPSS de 1% (eliminado en 1995), Aporte por Invalidez, Sobrevivencia y Gastos de Sepelio, y las Comisiones por Servicio (fija y porcentual). Todo esto hizo que entre 1993 y 1995, la afiliación a una AFP sea marcadamente más costosa que la afiliación al IPSS. Los cambios realizados con la Ley 26504 de 1995 eliminaron este costo adicional excesivo para los afiliados a una AFP. El Cuadro 1 muestra como se ha venido incrementando el número de afiliados y el valor del fondo del Sistema Privado de Pensiones. Dado que los costos de la afiliación a una AFP los asume el trabajador en su totalidad, el incremento de la participación del sistema privado sobre el público constituye una fuente importante para reducir los costos no salariales asumidos por el empleador.

Cuadro 1
Perú: Número de afiliados y valor del fondo del Sistema Privado de Pensiones

	Afiliados	Fondo	
		(miles de soles)	% del PBI
1993	624,898	61,699	0.04%
1994	961,234	566,750	0.30%
1995	1,130,401	1,347,723	0.60%
1996	1,550,639	2,467,916	0.98%
1997	1,742,552	4,108,405	1.43%

Fuente: Superintendencia de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

II.6 Participación en las utilidades

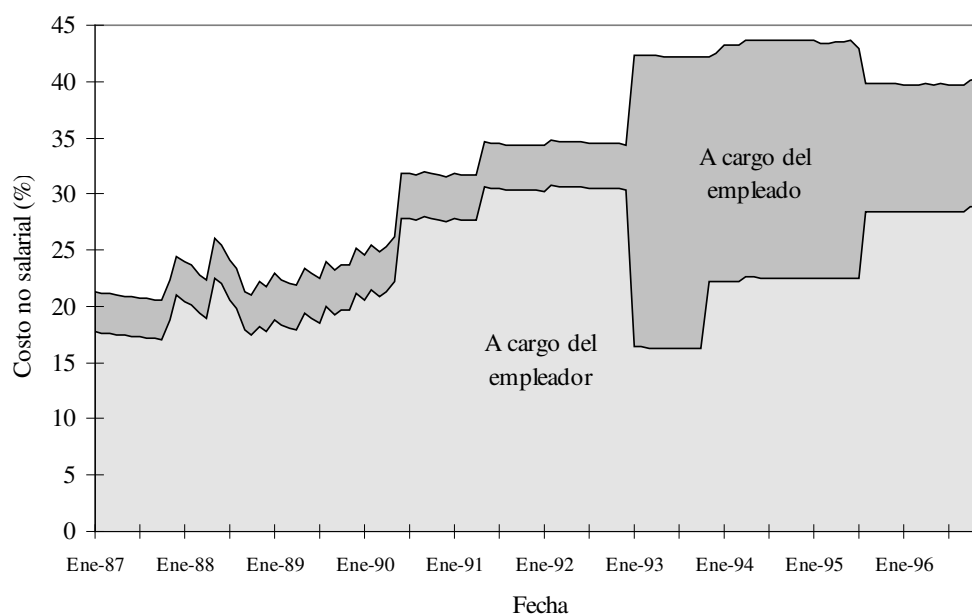
La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas provienen de la Comunidad Laboral establecida en los setenta. En este esquema, parte de las remuneraciones de los trabajadores eran pagadas en la forma de acciones, en un esquema orientado a incrementar la participación de los trabajadores en la propiedad y la administración de la empresa. Las reformas establecieron que la participación en las utilidades no se daba a través de la comunidad laboral sino que se limita a complementar las remuneraciones de los trabajadores. Los porcentajes de participación en las utilidades están fijados en 105 en la industria manufacturera, telecomunicaciones y pesca, 8% en minería y 5% en el resto de sectores. En 1997, la legislación se volvió a modificar y se estableció una cota superior de 18 remuneraciones mensuales al monto que puede recibir cada trabajador como utilidades. El remanente no lo mantiene la empresa sino que es transferido a un Fondo Nacional de Capacitación y Empleo. En la práctica, esta cota no ha sido limitativa, y únicamente en una empresa minera se han generado remanentes.

El reparto de utilidades es una práctica común en América Latina, pero no existe evidencia de que este esquema genere mejoras en la productividad. Desde el punto de vista de las empresas, el esquema puede ser vista como un simple impuesto, que es transferido a los trabajadores. Sin embargo, también puede ser utilizado como un esquema alternativo de compensación, en el cual se reduce el salario base de los trabajadores y se paga parte de la remuneración de acuerdo a resultados. Sin embargo, para que esto pueda ser utilizado eficientemente, las empresa deberían de tener la flexibilidad para diferenciar los premios por desempeño de acuerdo al tipo de trabajador y a las especificidades de la empresa. En este sentido, la participación en las utilidades puede constituirse como un esquema de incentivos que incremente la productividad pero difícilmente lo hará cuando es un sistema impuesto.

V. COSTOS NO SALARIALES

Los costos no salariales están constituidos por los impuestos a las planillas e introducen una brecha entre lo que el trabajador recibe y lo que el empleador paga. Se incluyen en este concepto a todos aquellos rubros que son desembolsados por alguna de las partes, ya sea el trabajador o el empleador, como consecuencia del vínculo laboral y que no se constituyen de manera directa e inmediata como parte de la remuneración del trabajador. Así, hacia 1998, la aportación al seguro de salud, el depósito semestral por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios y el FONAVI –un típico impuesto a la planilla-, eran pagados por el empleador, mientras que las contribuciones al sistema de pensiones –público o privado- eran pagadas por el trabajador. Existen algunos rubros específicos que en algunos estudios han sido considerados como parte del costo no salarial (Tokman y Martínez, 1999) como son las vacaciones y las remuneraciones extraordinarias –gratificaciones por Navidad y Fiestas Patrias. Si bien éstos son costos adicionales para el empleador, no forman parte de la brecha dado que el empleado las recibe directamente. El Gráfico 4 muestra la evolución de los costos no salariales asumidos por el empleador y el empleado, siendo el área total la brecha entre lo que paga el empleador y lo que recibe el empleado, que va a parar a manos del gobierno⁴.

Gráfico 4
Brecha entre lo que paga el empleador y lo que recibe el empleado: Suma de los costos no salariales a cargo del empleador y el empleado, 1987-1996



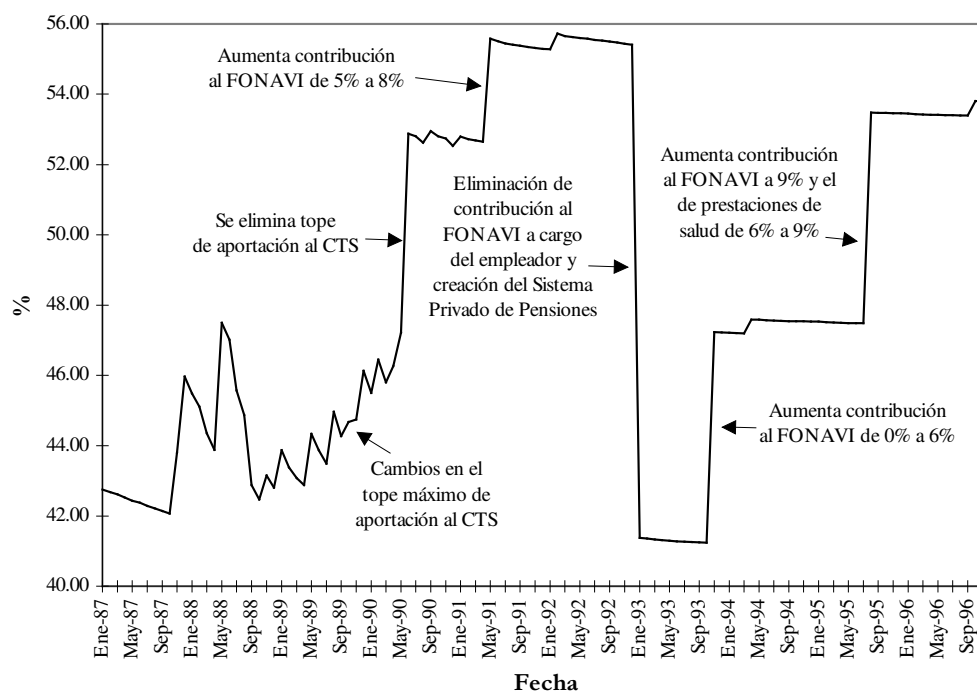
Las fluctuaciones iniciales en los costos no salariales responden principalmente a un incremento en el peso de las aportaciones por CTS (ver Gráfico 5). Este incremento se debió básicamente a la subida continua del Sueldo Mínimo Vital (SMV) por encima del nivel de inflación (lo que elevó la remuneración computable efectiva) durante el periodo comprendido entre enero de 1987 y junio de 1990, mes en el que se eliminó el tope máximo. Por otro lado, y como se mencionó anteriormente, a partir de 1991 el empleador tuvo la obligación de depositar el monto por CTS en una institución financiera. Antes de esa fecha, el empleador estaba facultado a mantener una provisión financiera en el balance general de la empresa. Para elaborar el cálculo de los costos no salariales se ha asumido que la provisión siempre se

⁴ Para realizar el cálculo que se aprecia en el Gráfico 4 se simuló el caso de un empleado que percibía un sueldo real constante a lo largo del periodo de análisis. Es importante notar que si se tratase de un trabajador obrero el costo no salarial sería algo superior ya que el empleador debe aportar en estos casos una contribución al SENATI y cubrir un seguro contra accidentes de trabajo para el trabajador. Por otro lado, también es importante recalcar que se está asumiendo que a partir de 1993 el trabajador pasa del IPSS al Sistema Privado de Pensiones.

realizaba. En la práctica, los costos no salariales antes de 1991 por concepto de CTS deberían haber sido menores.

A partir de junio de 1990, y tal como se aprecia en los gráficos 5 y 6, la contribución al FONAVI determina los cambios en los costos no salariales, a través de los constantes cambios que sufrió luego de esta fecha. En mayo de 1991, se dispuso un aumento de 5% a 8% en la contribución a cargo del empleador, manteniéndose un 1% que debía de ser pagado por el trabajador. En noviembre de ese mismo año se redujo la contribución del trabajador a 3% y se eleva la del empleador a 6%, eliminándose los tope máximos y mínimos. El Decreto Legislativo 853 estableció finalmente que a partir del enero de 1997 la tasa nominal de la contribución se reduce del 9% al 7%, pero simultáneamente se incrementó la base del cálculo de la aportación, al incluirse las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad en la misma.

Gráfico 5
Evolución de los costos no salariales a cargo del empleador



Notas: Se incluye dentro de los costos no salariales asumidos por el empleador a las vacaciones y gratificaciones por Navidad y Fiestas Patrias.

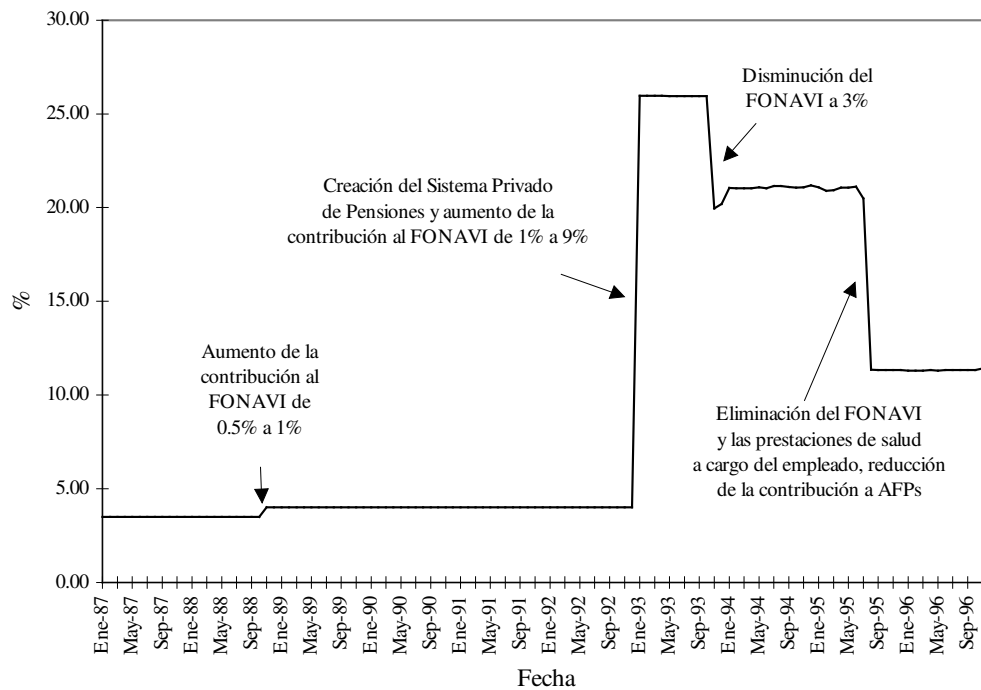
Se asume que el trabajador se afilia a una AFP en 1993.

En lo que refiere a las prestaciones al IPSS por concepto de seguro de salud, si bien el monto total de la aportación se mantuvo en 9% a lo largo del periodo, tuvo un cambio importante en su composición. Hasta agosto de 1995, el empleador pagaba 6% y el trabajador 3%. A partir de esa fecha, el total de la aportación fue pagada el empleador.

Otros costos no salariales para el empleador como las gratificaciones y las vacaciones se mantuvieron constantes a lo largo del periodo de análisis. Como ya se mencionó anteriormente, éstas no han sido incluidas en el gráfico de los costos no salariales totales debido a que si bien representan un costo para el empleador (pagar 14 remuneraciones mensuales al año mientras que el trabajador trabaja sólo 11 meses), claramente no forman parte de la brecha entre lo que el empleador paga y el trabajador recibe en neto, ya que el trabajador recibe directamente dichos beneficios como parte de la remuneración⁵.

⁵ En ese sentido, el argumento que se utiliza en la discusión pública en el cual se considera a las vacaciones como "sobrecostos" (nombre que probablemente alude a que es una suerte de impuesto o un mecanismo que reduce la competitividad de las empresas) no tiene mucho fundamento. Las gratificaciones son simplemente una parte de la

Gráfico 6
Evolución de los costos no salariales a cargo del empleado



Nota: Se asume que el trabajador se afilia a una AFP en 1993.

Al crear una brecha entre lo que paga el empleador y lo que recibe el trabajador, la existencia de costos no salariales en una economía con niveles bajos de productividad genera incentivos en ambas partes para intentar eludir pagar esos costos. Presuntamente, en la medida que existen costos por no pagar los impuestos que crean esa brecha –multas, cancelaciones de licencias, etc.- las empresas optan por pagar. Por otro lado, al menos parte de esos costos no salariales –pensiones y seguro de salud- son percibidos por los trabajadores como pagos por beneficios que tienen una valoración positiva, por lo que estarían dispuestos a pagar.

Pero a niveles bajos de productividad, las empresas no generan los excedentes necesarios para poder pagar esos impuestos y continuar siendo competitivos, y estarían dispuestos a no pagar aún cuando existan costos por no pagar. Por el lado de los trabajadores, aún cuando ellos valoraran esos servicios, si su productividad es baja, no generarían los ingresos suficientes como para pagar estos servicios. Así, estos servicios se transforman en bienes de lujo que están fuera de su alcance. La imposición gubernamental de que esos costos no salariales deben de ser pagados –equivalente a decir que los servicios de seguro de salud deben de ser comprados- no se puede cumplir si la productividad de los trabajadores en una ocupación determinada o en una empresa con poco capital no alcanza para pagarlos. En ese sentido, existen trabajadores en ciertas ocupaciones y muchas empresas –usualmente pequeñas- que no pueden formalizarse porque hacerlo implica pagar ciertos impuestos –o comprar ciertos bienes- que están fuera de su alcance.

De otro lado, cuando los costos no salariales se incrementan, empresas que en algún momento podían pagar esos costos y ser formales, pueden dejar de hacerlo y empiezan a operar en la informalidad.

remuneración que se otorga en meses específicos del año (julio y diciembre). Pueden haber constituido una suerte de impuesto, o haber generado una divergencia entre lo que el empresario está dispuesto a pagar y la productividad del trabajador en el momento en que fueron establecidos (si esto se dio de manera no anticipada). Sin embargo, una vez conocida su existencia, son parte de la remuneración ya que el empleador simplemente debe de ajustar el salario mensual. El efecto real que sí podría tener sobre los costos de una empresa se da en tanto genera problemas temporales de liquidez.

A lo largo del periodo de análisis se han observado incrementos en los costos no salariales como consecuencia de incrementos en el FONAVI, que estarían teniendo un efecto negativo sobre la formalización. En este sentido, analizar la evolución del sector informal basándose en el cumplimiento de las regulaciones vigentes de alguna manera refleja la evolución de la productividad de las empresas. En la medida que ésta aumente, y que el crecimiento económico aumente el beneficio de formalizarse, más trabajadores y empresas tenderán a operar legalmente. Existe evidencia que la participación del empleo informal en el empleo total es procíclica (Saavedra, 1998). A más empresas les es rentable operar formalmente si el volumen de operaciones es mayor; en este sentido a partir de 1993 luego del *shock* estabilizador, y cuando la economía empezó a crecer, la informalidad tendió a reducirse ligeramente, y es posible que esta reducción hubiera sido más marcada si los costos laborales no salariales no se hubieran incrementado.

Cuadro 2
Costos no salariales, 1987-1996

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993		1994		1995		1996		
							IPSS	AFP	IPSS	AFP	IPSS	AFP	IPSS	AFP	
A cargo del empleador															
Asignación familiar ¹	--	--	--		RMV*0.1	RMV*0.1	RMV*0.1	RMV*0.1	RMV*0.1	RMV*0.1	RMV*0.1	RMV*0.1	RMV*0.1	RMV*0.1	
Compensación extraordinaria	--	--	--	1 Remuneración ²	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	
CTS ³	Última remuneración por cada año de servicios														
FONAVI ⁴	4.00%	5.00% ⁵	5.00%	5.00%	8.00% ⁶	8.00%	6.00% ⁷	6.00% ⁷	6.00%	6.00%	9.00% ⁸	9.00% ⁸	9.00%	9.00%	
Gratificaciones ⁹	2 remuneraciones adicionales al año														
Indemnización por despido	Antigüedad < 1 año = 3 remuneraciones				1 año < Antigüedad < 3 años = 3 remuneraciones ¹⁰				3 meses < Antigüedad < 12 años = 1 remuneración por año ¹						
	1 <= Antigüedad < 3 años = 6 remuneraciones				4 años < Antigüedad < 12 años = 1 remuneración por año				Antigüedad > 12 años = 12 remuneraciones						
	Antigüedad >= 3 años = 12 remuneraciones				Antigüedad > 12 años = 12 remuneraciones										
Pensiones ¹²	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	
Prestaciones de salud (IPSS) ¹⁵	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	
Seguro Accidentes de Trabajo ¹⁶	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	
SENATI ¹⁷	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%	
Subsidio diario por lactancia ¹⁹	(SMV/30)*0.25 (SMV/30)*0.25 (SMV/30)*0.25 (IML/30)*0.25 ²⁰														
	(RMV/30)*.025														
Vacaciones	1 mes														
A cargo del empleado															
FONAVI ⁴	0.50%	1.00% ⁵	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	3.00% ⁷	3.00% ⁷	3.00%	3.00%	11.00% ⁸	11.00% ⁸	11.00%	11.00%	
Pensiones ¹²	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	
Jubilación AFP									10.00%	10.00%	10.00%	8.00% ⁸	8.00%	8.00%	
Solaridad IPSS									1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	
Invalidez, sobrevivencia y sepelio ¹³									2.25%	2.01%	2.01%	1.17%	1.17%	1.33%	
Comisión por serv. fija ¹⁴									S/. 0.94	S/. 2.52	S/. 3.31	S/. 3.31	S/. 3.22	S/. 3.22	
Comisión por serv. porcentual ¹⁴									0.64%	2.03%	1.98%	1.98%	2.02%	2.02%	
Prestaciones de salud (IPSS) ¹⁵	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	

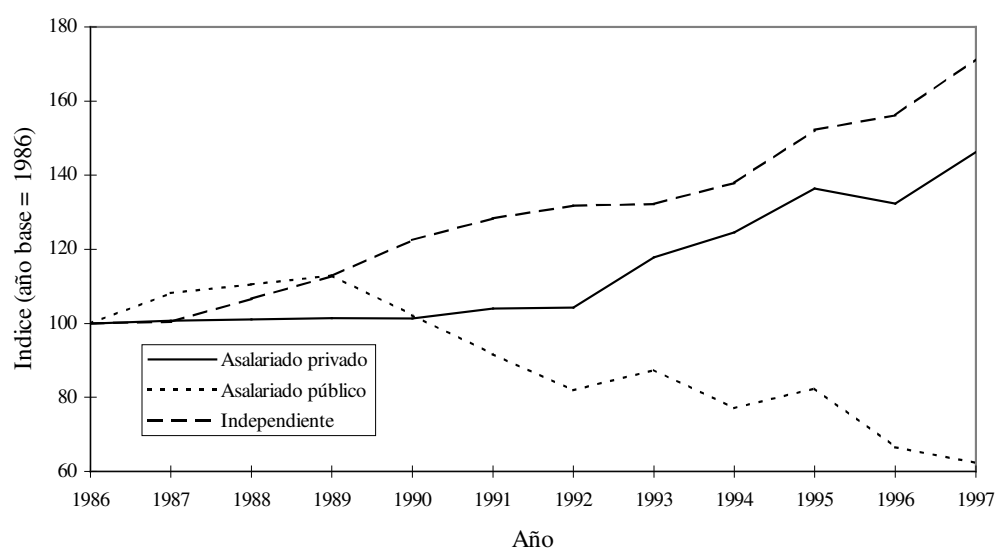
1. Se otorga a partir del 04.12.89 a aquellos trabajadores que tengan a su cargo a un hijo menor de 18 años (o hasta los 24 años si éste realiza estudios superiores). A partir del 01.08.90 se cambió el IML por la RMV.
2. En agosto de 1990 se concedió esta compensación por un monto igual a la remuneración de julio, con un tope mínimo de I/. 8,000,000 y un tope máximo de I/. 75,000,000.
3. Se establece como tope de la compensación 10 Sueldos Mínimos Vitales de la provincia de Lima. A partir del 03.06.90 se utiliza el último sueldo incluyendo bonificaciones. A partir del 01.01.91 el empleador debe depositar CTS en una institución autorizada en los meses de mayo y noviembre, tomando en cuenta las remuneraciones de abril y octubre, respectivamente.
4. La remuneración máxima afecta asciende a 8 UITs. La remuneración mínima afecta es de 0.3 de 1 UIT. A partir del 01.02.92 se utiliza la URT en vez de la UIT como base. A partir del 01.01.93 se vuelve a utilizar la UIT como base de referencia.
5. Modificación a partir del 01.11.88.
6. A partir del 01.05.91 se incrementa la contribución del empleador a 8%.
7. A partir del 01.01.93 se elimina la contribución al FONAVI del empleador y se eleva la contribución del empleado a 9%. A partir del 02.11.93 se reduce la contribución del empleado a 3% y la del empleador se eleva a 6% se eliminan los topes.
8. A partir del 01.08.95.
9. A partir del 14.12.89 se legisla el derecho a la percepción de gratificaciones, aunque esto ya era práctica común por parte de casi todos los empleadores.
10. A partir del 12.12.91.
11. A partir del 28.07.95. En octubre de 1996 se cambió la indemnización a media remuneración, pero el 01.11.96 se volvió a la indemnización de una remuneración. Al día siguiente de publicada esta última norma se publicó una Fe de Erratas en donde se estableció que la indemnización ascendería a una remuneración y media.
12. El tope mínimo asegurable asciende a un Ingreso Mínimo Legal, y el máximo a 10 ingresos mínimos. A partir del 14.01.88, el tope máximo se elevó a 20 IMLs para el empleador, y se eliminó este tope para el trabajador. A partir del 01.08.90 se reemplaza el IML por la RMV. A partir del 29.10.90 se elimina el tope máximo para el empleador.
13. El porcentaje indicado es la tasa efectiva e incluye la prima y el IGV (18%). Se obtiene de hallar el promedio simple de las tasas ofrecidas por las diferentes AFPs.
14. Se obtiene hallando el promedio simple de las comisiones de todas las AFPs.
15. El tope máximo asegurable ascendía a 10 IMLs, y el mínimo a la remuneración total del trabajador. A partir del 14.01.88 el tope máximo también se establece en la remuneración total del trabajador.
16. Se aplica sólo sobre la planilla de obreros y la tasa es fijada por el IPSS según el riego de la actividad. Se ha utilizado una tasa de 2%, aunque este valor puede fluctuar entre 1% y 12.2%.
17. Sólo para empresas en el sector de Industrias Manufacturadas. Se incluye en el cálculo todas las remuneraciones que recibe el trabajador (incluyendo gratificaciones).
18. Se establece que la aportación va ir disminuyendo anualmente en 0.25% hasta llegar a 0.75% en 1997.
19. Sólo para la madre o la persona encargada del niño, desde su nacimiento hasta que cumpla los 8 meses de edad.
20. A partir del 19.12.89 se cambió la base de SMV por IML. A partir del 01.08.90 se cambió el IML por la Remuneración Mínima Vital.

IV. MECANISMOS DE AJUSTE DEL MERCADO DE TRABAJO

Entre 1985 y 1992 las fluctuaciones económicas fueron muy drásticas, a pesar de lo cual se observó un crecimiento leve del empleo, por debajo del crecimiento de la población en edad de trabajar. El mecanismo de ajuste a la reducción de la demanda de empleo en el periodo más grave de la crisis fue una reducción en la participación en la fuerza de trabajo y una drástica contracción en los salarios reales. Durante la segunda mitad de los ochenta el empleo en Lima Metropolitana aumentó debido al crecimiento del empleo independiente y del empleo público mientras que el asalariamiento privado estuvo casi

estancado. Las empresas, ya sean formales o informales, no aumentaron su demanda de empleo. A partir de 1992 la figura se revirtió, y luego del inicio de las reformas estructurales el empleo creció, inclusive a tasas mayores a las del crecimiento en la población en edad de trabajar. En ese periodo, el ajuste a la mayor demanda de mano de obra como consecuencia del crecimiento económico fue a través de un mayor nivel de empleo, mientras que el crecimiento de los ingresos reales fue muy débil. Todo el crecimiento del empleo se generó en el sector privado. El empleo público disminuyó en niveles absolutos, a una tasa de -6% promedio anual para el periodo 1991-1997, reduciendo así su participación en el empleo total, de un máximo de 17% en 1987 a 7% en 1997 en Lima Metropolitana. De otro lado, en las zonas urbanas del Perú, la evolución fue similar y la participación del empleo público en el empleo total se redujo de 16% en 1991 a 11% en 1997. A pesar de esto, el empleo total creció en ese periodo, lo cual muestra que el crecimiento del empleo privado, que se dio a una tasa de 5% anual permitió compensar la caída observada en el sector público.

Gráfico 7
Lima Metropolitana: Evolución del empleo asalariado privado, asalariado público e independiente, 1986-1997



Fuente: Encuesta de Hogares del MTPS 1986-1995, Encuesta de Hogares del INEI 1996-1997.
 Extraído de Saavedra (1998b)

El Cuadro 3 muestra la fuerte caída de los ingresos reales entre 1985 y 1991 como respuesta a la caída de la demanda de trabajo. Esta fuerte caída de los ingresos fue lo que permitió que la caída del empleo sea menos drástica durante esa etapa. El leve incremento de los ingresos entre 1991 y 1997 se debe a que la mayor parte del crecimiento económico se tradujo en un incremento del empleo, y no en mayores sueldos y salarios. Así, se puede observar que los ingresos no logran recuperar hacia 1997 el nivel que mostraban a mediados de la década de los ochenta.

Cuadro 3
Perú urbano* : Variación promedio anual del ingreso mensual real de los trabajadores a tiempo completo*** 1985, 1991, 1994 y 1997**

	1985-1991	1991-1997	1985-1997
Lima			
Mujer	-4.6%	6.2%	0.6%
Hombre	-7.3%	6.9%	-0.5%
Total	-7.1%	6.8%	-0.4%
Otras áreas urbanas			
Mujer	-4.7%	0.8%	-2.0%
Hombre	-2.0%	-1.6%	-1.8%
Total	-2.6%	-1.2%	-1.9%
Perú urbano			
Mujer	-4.6%	3.6%	-0.6%
Hombre	-5.1%	2.9%	-1.2%
Total	-5.2%	3.1%	-1.2%

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares sobre Niveles de Vida 1985, 1991, 1994 y 1997.

* Sin selva.

** Deflactado con el IPC geométrico (Escobal y Castillo, 1994).

*** 30 horas o más a la semana.

El crecimiento del empleo, liderado por el sector privado, no implicó una modificación importante en la estructura ocupacional. En las zonas urbanas, la participación del empleo independiente, que alcanza a casi la mitad del empleo total, creció ligeramente durante los años noventa, como se observa en el Cuadro 4, aunque no hay una tendencia clara entre 1985 y 1997.

Cuadro 4
Perú: Estructura de la PEA ocupada urbana según categoría de ocupación, 1985-1997

	1985	1991	1994	1997
Asalariado privado	28.3	34.3	34.3	35.7
Asalariado público	12.5	16.4	13.1	10.7
Independiente o TFNR	52.5	47.5	49.8	51.0
Trabajador del hogar	2.4	1.6	1.3	1.5
Otro	4.2	0.3	1.6	1.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Niveles de Vida 1985, 1991, 1994, y 1997.

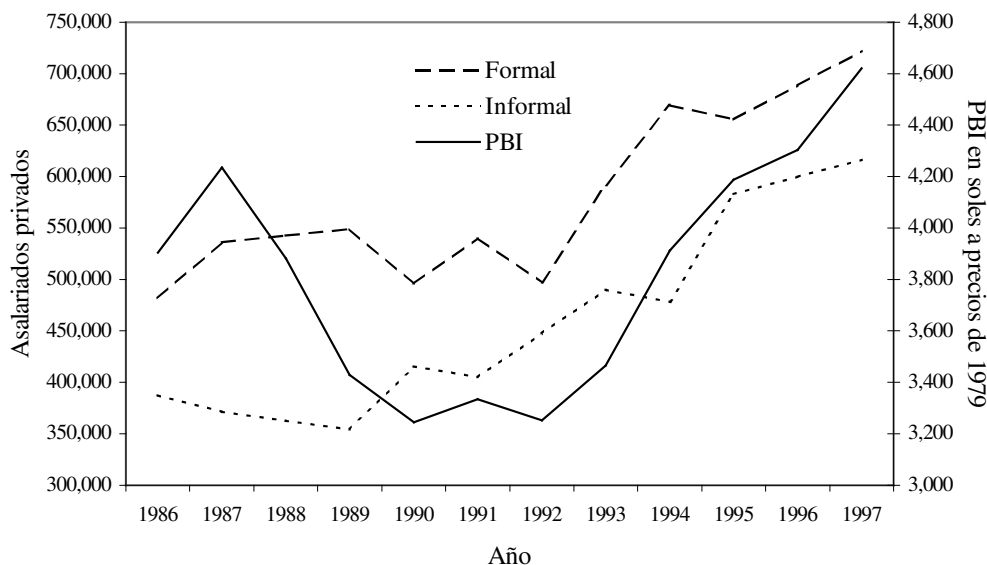
1. La encuesta de este año sólo incluye a la costa urbana, la sierra urbana y la sierra rural.

Sector Informal, Percepción de Beneficios Sociales y Sindicalización

En el Gráfico 8 se observa la evolución del empleo asalariado y del PBI. Al interior del asalariamiento privado se encuentra que mientras el asalariamiento privado informal crece de una manera más o menos vegetativa, el formal responde de una manera clara al ciclo económico. Sin embargo, esta respuesta es nítida a partir de 1993; entre 1986 y 1991 el empleo asalariado privado formal cae sólo ligeramente a pesar de la fuerte caída del producto. Esto puede deberse en parte a la existencia de elevados costos de despido que dificultaban el ajuste de la demanda de empleo a los niveles deseados por

las empresas. Así, esto es consistente con una reducida elasticidad a la baja del empleo en momentos de reducción de la demanda. El ajuste, sin embargo, se dio en la forma de salarios, si bien los empleados permanentes lograron mantener su empleo, sus salarios reales se redujeron en casi 50% en ese periodo.

Gráfico 8
Lima Metropolitana: Empleo asalariado privado formal e informal y PBI (Perú), 1986 - 1997



Fuente: Encuesta de Hogares del MTPS 1986-1995, Encuesta de Hogares del INEI 1996-1997, SIEM.

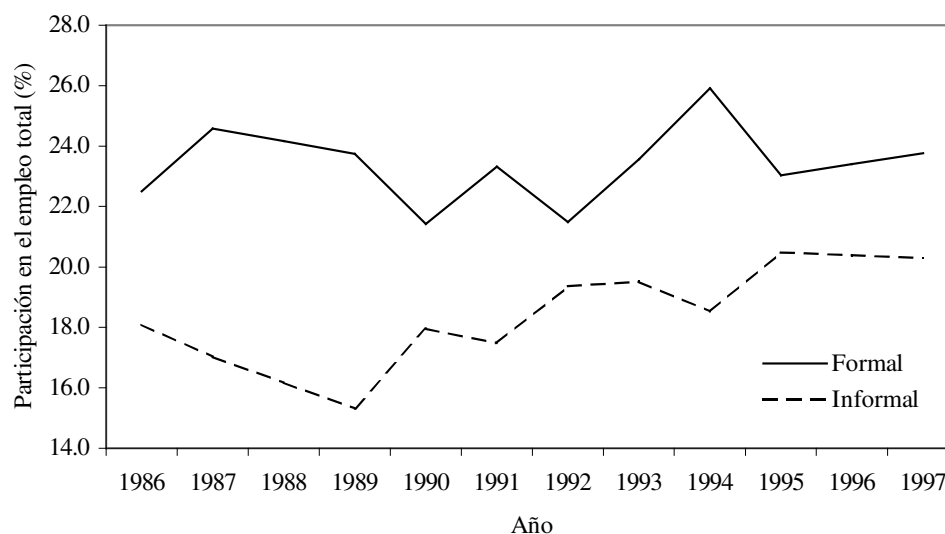
A partir de 1991, en cambio, la elasticidad empleo-producto se incrementa sustancialmente, y el empleo asalariado, tanto formal como informal, crece con el aumento de la producción. Nótese que en 1991 se inicia el proceso de apertura económica, que potencialmente podía haber tenido efectos negativos importantes sobre el empleo. A nivel agregado al menos, no existe una caída del empleo formal a partir de ese año, aún cuando ciertas ramas del sector manufacturero sí se ven seriamente afectadas por la competencia inducida por la apertura económica. Por otro lado, 1991 fue el año en que se iniciaron las reformas laborales, en particular, se eliminó la estabilidad laboral para los trabajadores nuevos y se redujo el monto de las indemnizaciones. Esta reducción en los costos de despido podría estar detrás de este incremento en la elasticidad producto empleo. Pero además de la reducción de los costos de despido, hubo dos cambios con efectos contrapuestos sobre la evolución del asalariamiento formal. Por un lado, se facilitó la utilización de los contratos temporales, hecho que como veremos explica parte importante del crecimiento del empleo asalariado privado formal. Pero por otro lado, hacia 1991, se incrementó el costo no salarial efectivo, lo cual tiene un efecto negativo sobre la demanda de empleo, como se verá posteriormente.

Sin embargo, si hasta el inicio de las reformas laborales el empleo asalariado privado formal tenía un grado de ajuste bastante pobre a las necesidades de producción, ¿cuáles fueron entonces los otros mecanismos de ajuste del empleo? En contextos en los que existen costos de despido –cuyo caso extremo es la estabilidad laboral– y costos laborales no salariales elevados, las empresas idean distintos mecanismos para eludir estos pagos, flexibilizar de facto la contratación de mano de obra y reducir el precio de la misma. Así, en tanto estos beneficios están desfasados de los niveles de productividad, se generan oportunidades para transacciones informales en el mercado de trabajo que son convenientes para ambas partes. El sector informal –definido como aquél constituido por trabajadores y empresas que no cumplen con las regulaciones establecidas, ha sido el principal mecanismo de ajuste del mercado de trabajo durante los últimos veinte años. Hacia mediados de los noventa comprendía a más del 50% del empleo urbano en Lima Metropolitana.

El empleo asalariado privado formal, como porcentaje del empleo total, se ha mantenido estancado en todo el periodo de análisis, a diferencia del empleo asalariado privado informal, que ha crecido ligeramente con respecto al promedio observado en los ochenta (ver Gráfico 9). En este sentido,

llama la atención que la reducción en los costos de despido no haya provocado un aumento en la participación del empleo asalariado privado formal y una reducción de la participación del empleo asalariado privado informal. Esto se debe, en parte, a que no se ha observado una tendencia decreciente en los costos no salariales, sino que más bien se han incrementado después de las reformas como se vio más arriba.

Gráfico 9
Lima Metropolitana: Participación del empleo asalariado privado formal e informal en el empleo total, 1986-1997



Fuente: Encuesta de Hogares del MTPS 1986-1995, Encuesta de Hogares del INEI 1996-1997.

Aparte de la elevada proporción del empleo informal, la evidencia encontrada a partir de encuestas de hogares muestra además que este es un fenómeno que se observa en empresas de todo tamaño. Más aún, se observa que durante el periodo más agudo de crisis económica (1989-1992) una proporción importante del empleo informal se encuentra en empresas grandes. Sin embargo, dado que para las empresas más grandes es más difícil y arriesgado contratar personal en planilla negra (o pagar parte del salario de un trabajador bajo la mesa) la proporción de informalidad es mucho menor en este segmento de empresas, llegando como máximo a 20% del empleo, como se ve en el Cuadro 5⁶. Dado que es costoso utilizar la informalidad como mecanismo de ajuste, la inflexibilidad laboral y los costos laborales no salariales generaron más bien una reducción en el nivel y participación del empleo en empresas de gran tamaño (Saavedra, 1996). Dado que las empresas medianas y pequeñas corren un menor riesgo de ser detectadas, éstas se convierten en algo muy cercano a un sector “no-protegido”, como lo indica la alta incidencia de informalidad en estas empresas, y por lo tanto, puede ser una de los factores detrás del aumento en su participación en el empleo. Como se puede apreciar, a partir de 1993 la tendencia decreciente en la participación del empleo en empresas grandes se detiene, y desde entonces, se observa una ligera recuperación.

Es interesante de otro lado, analizar si ha habido cambios en la informalidad más acentuados en grupos específicos de trabajadores. Una primera aproximación se observa en el Cuadro 5. El porcentaje de informales, es decir, aquéllos que reciben algún beneficio social o tienen algún tipo de contrato⁷, se ha elevado claramente entre los trabajadores de mayor edad. Así, a la evidencia existente de menores oportunidades de empleo para éstos trabajadores, se le sumaría que los empleos que han obtenido como

⁶ De los Heros y Kritz (1992) mencionan que el 25% de los trabajadores en empresas entre 100 y 500 trabajadores estaba contratado ilegalmente

⁷ Nótese que todos los contratos, incluso los contratos de aprendizaje, las prácticas y los de formación laboral juvenil, cuentan con un seguro médico. Entre los independientes, en cambio, son la minoría los que cuentan con beneficios sociales, ya que estos servicios deben de ser adquiridos directamente por ellos.

asalariados son crecientemente informales⁸. En cambio, la formalidad habría aumentado entre los trabajadores jóvenes, principalmente como consecuencia del uso de contratos temporales y otras modalidades no permanentes. Por otro lado, la percepción de beneficios sociales, si bien habría aumentado entre los trabajadores de empresas grandes, no lo habría hecho entre los trabajadores de empresas medianas y pequeñas. Debe notarse por otro lado, que la percepción de beneficios sociales se ha desvinculado a la pertenencia a sindicatos. Como se observa en el Cuadro 6, la densidad sindical dentro del asalariamiento privado se ha reducido de manera dramática, pasando de 11% a 4% de los asalariados privados totales. Como porcentaje de los asalariados privados formales, esta se ha reducido de 20% a 12%. Sólo en el sector público, cuya participación del empleo se ha reducido, se encuentra que todavía un 15% del empleo sigue siendo sindicalizado.

Cuadro 5
Lima Metropolitana: Porcentaje de informalidad de los trabajadores asalariados privados según características, 1986-1997

	1986-1991	1992-1994	1995-1997
Sexo			
Hombres	40.9	44.3	45.4
Mujeres	46.7	42.5	43.9
Edad			
14 a 18 años	88.3	82.4	79.0
19 a 34 años	49.8	50.5	50.0
35 a 49 años	24.2	28.1	32.0
50 años o más	20.9	21.4	22.0
Tamaño de empresa			
2 a 49 trabajadores	57.0	56.2	59.5
50 a 99 trabajadores	27.8	27.4	25.8
100 trabajadores o más	19.5	19.1	15.3
Asalariados privados	42.6	43.8	44.9

Fuente: Encuesta de Hogares del MTPS 1986-1995, Encuesta de Hogares INEI 1997.

Cuadro 6
Lima Metropolitana: Porcentaje de afiliación sindical de los trabajadores asalariados privados, 1989-1997

	1989-1991	1992-1994	1995-1997
Asalariados privados formales	19.6	12.1	6.5
Asalariados privados	11.3	6.8	3.6

Fuente: Encuesta de Hogares del MTPS 1989-1995, Encuesta de Hogares del INEI 1997.

Otras salidas usuales generadas por la presencia de altos costos de despido en el Perú han sido presionar por la creación de mecanismos alternativos de contratación, en los que se pagasen menos costos

⁸ Los trabajadores de mayor edad, en particular hombres, fueron el grupo demográfico con menor crecimiento del empleo durante los noventa (Saavedra, 1998).

laborales no salariales y en los que, fundamentalmente, se evitase la irreversibilidad de los costos de contratación. Uno de esos mecanismos ha sido la utilización de contratos temporales. Los otros han sido el uso continuo de los periodos de prueba, así como otros mecanismos más costosos como los cambios continuos de denominación social, el fraccionamiento de empresas, el uso de mecanismos de cese colectivo, etc.

Uso de Contratos Temporales

El Cuadro 7 permite analizar la evolución de varias categorías de empleo divididas según el tipo de contrato. Los contratos temporales, a pesar de ser administrativamente costosos y engorrosos, fueron utilizados durante los años ochenta debido a que eran una manera de eludir el otorgamiento de la estabilidad laboral. Sin embargo, la información que se dispone permite inferir que al menos un tercio de los mismos, eran trabajadores que estaban en el periodo de prueba. Así, en los años ochenta aproximadamente 10% de los asalariados privados y 18% de los asalariados privados formales eran temporales. A partir de 1992, y coincidiendo con la eliminación de la estabilidad laboral para los trabajadores nuevos y la reducción de trabas para la utilización de contratos modales, los trabajadores no permanentes pasan a ser un 31% de los asalariados privados formales. Además, durante los años noventa, se incrementó el uso de empresas de *services* y cooperativas, practicantes y la contratación de trabajadores profesionales que brinden sus servicios como si fueran trabajadores independientes, como mecanismos de elusión. Otro mecanismo más costoso ha sido la reestructuración de empresas en firmas de menor tamaño, con menores probabilidades de ser detectadas. A partir de 1995, luego de que se eliminara totalmente la estabilidad laboral y se ampliase las facilidades para utilizar contratos modales, este porcentaje se incrementó hasta llegar a 44%.

Analizando cifras absolutas, y dado que el empleo asalariado formal ha crecido, es claro que casi todo este crecimiento se ha dado a través de la utilización de contratos temporales. En cambio, las empresas utilizan mucho menos el periodo de prueba. Mas bien, otras modalidades contractuales, tales como la utilización de prácticas pre-profesionales así como los contratos de formación laboral juvenil se utilizan crecientemente, pero sin haber llegado a ser una proporción significativa del empleo asalariado formal.

Cuadro 7
Lima Metropolitana: Asalariados privados según forma de contratación, 1986 - 1997

Año	Permanente	Temporal				Sin contrato**	Total
		A plazo determinado	Periodo de prueba	Otros*	Total		
<i>Asalariados privados formales</i>							
1986	80.7	19.3	----	0.0	19.3	----	100.0
1987	82.1	17.7	----	0.1	17.9	----	100.0
1989	82.9	14.3	2.7	0.0	17.1	----	100.0
1990	80.8	19.2	----	0.0	19.2	----	100.0
1991	80.1	19.6	----	0.3	19.9	----	100.0
1992	68.6	30.0	1.4	0.0	31.4	----	100.0
1993	67.9	29.8	1.9	0.4	32.1	----	100.0
1994	64.8	33.3	1.9	0.0	35.2	----	100.0
1995	59.8	39.4	0.5	0.3	40.2	----	100.0
1997	56.0	39.9	1.6	2.5	44.0	----	100.0
<i>Asalariados privados totales</i>							
1986	44.7	10.7	----	0.0	10.7	44.6	100.0
1987	48.5	10.5	----	0.1	10.6	40.9	100.0
1989	50.4	8.7	1.7	0.0	10.4	39.2	100.0
1990	44.0	10.4	----	0.0	10.4	45.6	100.0
1991	45.8	11.2	----	0.2	11.4	42.8	100.0
1992	36.1	15.8	0.7	0.0	16.5	47.4	100.0
1993	37.1	16.3	1.1	0.2	17.6	45.3	100.0
1994	37.8	19.4	1.1	0.0	20.5	41.7	100.0
1995	31.6	20.8	0.3	0.2	21.3	47.1	100.0
1997	30.2	21.5	0.8	1.4	23.7	46.1	100.0

Fuente: Encuesta de Hogares del MTPS 1986-1995, Encuesta de Hogares del INEI 1996-1997.

* Prácticas pre-profesionales, Formación Laboral Juvenil, Contratos de Aprendizaje, etc.

** La categoría sin contrato no aparece en las encuestas de 1986 a 1995. Para esos años se aproxima esta categoría con la cantidad de asalariados privados informales.

En Saavedra y Maruyama (1999) se encontró que en los ochenta, las calificaciones (la experiencia y los años de educación) incrementaban la probabilidad de ser contratado como permanente. Este se fue reduciendo paulatinamente, hasta dejar de ser significativo. Esto puede responder a las menores restricciones existentes para utilizar contratos temporales, que se habrían empezado a utilizar en todo tipo de trabajadores, independientemente de sus calificaciones. Desde que se facilitó su uso en 1991, los contratos temporales tendieron a sustituir a parte del empleo permanente, incrementándose su participación dentro del empleo asalariado privado después de 1995, tal como se aprecia en el Cuadro 4. Por otro lado, datos del MTPS indican que durante 1995 se presentaron 378,645 contratos sujetos a modalidad, cifra que aumentó hacia 1996 y 1997 a más de 430,000 contratos al año⁹. Hasta 1991, la principal diferencia entre contratar a un trabajador por tiempo indefinido o a plazo determinado era que el primero adquiría estabilidad laboral al tercer mes. En 1991, al eliminarse la estabilidad para los trabajadores nuevos, la diferencia entre contratar entre las dos modalidades se redujo al pago de una indemnización. Luego, con la eliminación absoluta de la estabilidad laboral en 1995, el incentivo por contratar trabajadores de forma temporal se redujo en gran medida. Más aún, teniendo en cuenta que para despedir a un trabajador temporal sin causa justificada es necesario pagarle todas las remuneraciones

⁹ Según la Encuesta de Opinión del INEI de agosto de 1998, los empresarios declaran que el 47% de las nuevas contrataciones son con contratos temporales a plazo fijo, el 22% son contratos indefinidos, un 7% son contratos de prácticas pre-profesionales o formación laboral juvenil, un 14% son contrataciones bajo la modalidad de proveedor de servicios y 6% utilizan empresas de servicios o *services*. Nótese que las dos últimas modalidades, un quinto del total de la utilización de factor trabajo, son en realidad contrataciones de servicios de terceros (individuos y/o empresas) y no son nunca parte de la planilla de la empresa.

faltantes hasta la terminación de su contrato, se puede afirmar que en muchos casos el costo de despido de un trabajador temporal puede resultar más elevado que el de un trabajador permanente¹⁰.

A pesar de esto, el uso de contratos temporales se ha expandido de manera sostenida, de modo tal que la mayor parte de los nuevos empleo asalariados formales creados a partir de 1994 han sido en la forma de contrataciones temporales. Existen algunas posibles explicaciones al continuo uso de los contratos temporales como sustitutos del empleo permanente. En primer lugar, puede que algunas formas de empleo temporal, tales como bajo convenios de Prácticas Pre-Profesionales, Formación Laboral Juvenil, y Contratos de Aprendizaje, que sólo están afectos al pago del seguro médico¹¹ estén siendo utilizadas como una forma de eludir el pago de los costos no salariales. Sin embargo, los datos de las Encuestas de Hogares indican que en Lima Metropolitana el empleo asalariado privado dentro de estas categorías creció de 2,278 trabajadores en 1995 a 18,366 en 1997. Si bien el crecimiento porcentual de estos grupos es bastante elevado, su participación porcentual resulta minoritaria, por lo que no explica la mayor parte del crecimiento del empleo asalariado privado temporal.

Es posible que los empleadores utilicen la contratación temporal como una forma de reducir la afiliación sindical de sus trabajadores. Son muy pocos los trabajadores temporales que se encuentran afiliados a un sindicato, por lo que el aumento de la participación de estos trabajadores dentro del empleo asalariado privado debe haber contribuido a la reducción en la tasa de afiliación sindical. Aún cuando el marco legal le otorga a los trabajadores temporales el derecho a la sindicalización, la prerrogativa del empleador de renovar un contrato temporal funge de elemento disuasivo para la afiliación. Otra posible explicación del aumento en la participación de los trabajadores temporales se encuentra en Chacaltana (1998), que la relaciona al menor poder de negociación que poseen estos trabajadores. Así, al momento de renovar su contrato, el empleador puede traspasar al trabajador cualquier aumento en los costos no salariales a través de un menor salario. Este mecanismo toma importancia en un contexto de baja inflación y de rigidez a la baja de los salarios nominales.

Detrás del uso de contratos temporales es posible que exista un problema de expectativas y de desconfianza acerca de al dirección de los posible cambios en la legislación laboral. Si bien el contrato permanente tiene en muchas circunstancias costos legales de despido menores, es posible que tenga costos esperados elevados. En primer lugar, el costo de despido de salario y medio por año de trabajo que rige actualmente es elevado per se, más aún si además existen los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios. Pero más importante que eso, al contrato permanente se le imputa un costo esperado adicional determinado por la probabilidad de que la legislación laboral cambie y se haga menos flexible (en un caso extremo, que se otorgue estabilidad laboral a los trabajadores permanentes). ¿Cuál es el sustento para este temor respecto de posibles cambios en la legislación laboral? Es posible que este problema de expectativas se relacione al aumento del costo de despido que se dio en 1996, cuando a través de una fe de erratas se incrementó la indemnización a una remuneración y media por año trabajado, en un retroceso evidente en la reforma laboral. También es posible que luego de varias décadas de haber tenido una de las legislaciones laborales más rígidas y complejas del continente, muchas empresas no hayan asimilado totalmente la nueva legislación.

Aunque no se tiene evidencia sistemática, parecería que la estrategia actual de muchas empresas es utilizar los contratos temporales para reducir al mínimo los costos de despido, a través de firmar contratos temporales de muy corto plazo que se renuevan continuamente. Este uso enrevesado de contratos temporales para el personal que en la práctica es permanente tiene un potencial impacto negativo sobre la productividad del trabajador, ya que la excesiva rotación y la inexistencia de un compromiso tácito entre trabajador y empresa reduce las posibilidades de adquisición de habilidades y de entrenamiento en el trabajo.

¹⁰ Si, por ejemplo, el contrato de un trabajador es de 6 meses y la empresa lo quiere despedir al cuarto mes, debe de pagarle 3 salarios de indemnización (equivalente a 1.5 salarios por cada mes no laborado). Si su contrato hubiera sido indefinido, la indemnización hubiera sido sólo 0.66 salarios mensuales (equivalente a 1.5 salarios por 4/12 de año de antigüedad en la empresa).

¹¹ Al analizarse más detalladamente la composición de la categoría de contratados a plazo determinado se halló que algunos trabajadores independientes que prestaban servicios cobrando honorarios profesionales con RUC se encontraban registrados dentro de esta categoría. Estos trabajadores son más “baratos” para el empleador en términos de costos no salariales (sólo están afectos al pago de FONAVI), por lo que se consideró que podrían explicar parte del crecimiento del empleo temporal al ser utilizados como mecanismo de elusión de los costos no salariales. Sin embargo, se descartó esta posibilidad debido a que en la encuesta de 1997 sólo había 9,500 casos como éste (lo que representa el 3.3% de los trabajadores contratados a plazo determinado).

Efectos sobre la Demanda de Trabajo

En Saavedra y Torero (1998) se realizaron estimaciones estáticas de demanda de empleo cuyos resultados permiten evaluar el impacto de corto plazo de cambio en el costo laboral total –incluyendo costo no salariales- sobre el empleo. Los resultados que se reproducen en el Cuadro 8 muestran los resultados de dos especificaciones CES –con y sin efectos fijos sectoriales- realizadas con información para un panel de 10 sectores productivos observados bimestralmente entre 1986 y 1997. El costo laboral incluye los costos no salariales pagados por el empleador, y la elasticidad resultante es de -0.41 o de -0.13, dependiendo del modelo. Así, se encuentra que aislando los efectos de las diferencias intrínsecas de cada sector, un incremento de 10% en el costo laboral llevaría a una reducción de 1.3% en la demanda de empleo formal. Tomando como ejemplo el impuesto del FONAVI, impuesto que en 1997 tenía una tasa de 9%, su eliminación implicaría un incremento de la demanda por empleo asalariado formal de 1.08% de una sola vez. Esta especificación simple, no toma en cuenta, sin embargo, que este efecto puede tardar varios periodos. Por otro lado, es necesario tomar en cuenta que en el mercado laboral peruano, una reducción del costo no salarial, implicaría un aumento del empleo formal y no necesariamente un incremento del empleo total. En el contexto peruano, en el caso de empresas que tenían pocos mecanismos de evasión de las regulaciones laborales, este cambio tendría en efecto, un impacto positivo sobre el nivel de e empleo. Sin embargo, para las empresas que, debido a su tamaño por ejemplo, les era rentable arriesgarse a tener una planilla informal, la reducción del impuesto llevaría a que una parte de su planilla se formalice.

El potencial efecto negativo de los costos no salariales sobre la demanda de empleo es en muchos casos cuestionable. El seguro de salud, las pensiones o la compensación por tiempo de servicios son mecanismos de diversificación de riesgo y de ahorro forzoso. Los trabajadores y las empresas deben pagarlos con el fin de no cargar en el resto de la sociedad o en generaciones futuras el pago de posibles enfermedades, el financiamiento de su vejez y sus periodos de desempleo. Lo crucial es lograr incrementar la productividad de los trabajadores y las empresas de modo que les sea posible operar competitivamente con esos costos no salariales. Otros costos no salariales que son simples impuestos, como el FONAVI, sí desincentivan la generación de empleo formal sin tener ninguna justificación, aparte de constituirse en una transferencia de recursos de un grupo de la sociedad –los trabajadores formales- a otros grupos determinados por el gobierno. De otro lado, la elasticidad empleo producto es de 0.627 o 0.165, dependiendo del modelo. De esta manera, aislando el efecto de las diferencias intrínsecas de cada sector, un aumento de 10% en el PBI produciría un incremento de 1.7% en el empleo.

Cuadro 8
Lima Metropolitana: Estimación de demanda por empleo formal, 1986-1997

	Simple	Con efectos fijos
ln(salario bruto + costos no salariales)	-0.405 ** (0.137)	-0.131 ~ (0.084)
ln(pbi)	0.627 ** (0.046)	0.165 ~ (0.089)

Nota: Las cifras entre paréntesis corresponden a los errores estándar.

Significancia: ~ 90%, * 95%, ** 99%

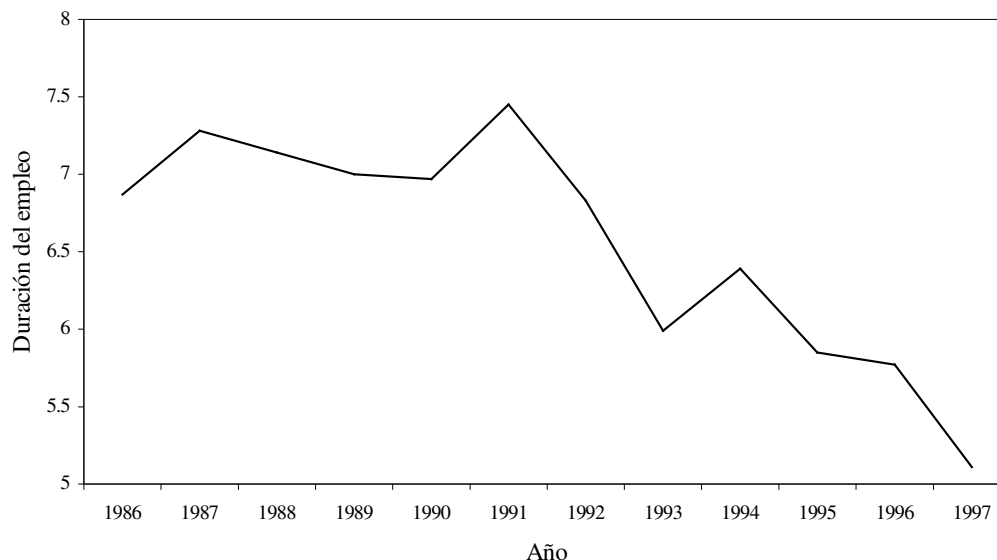
La muestra es un panel de 10 sectores con 52 observaciones.

La Rotación Y Duración Del Empleo

Otro tema importante potencialmente ligado a los cambios en la legislación acerca de los costos de despido y los contratos temporales es el aumento en la rotación del empleo y la reducción en la duración media del empleo. Las Encuestas de Hogares del MTPS y el INEI no tienen la información ideal para analizar esta variable ya que no permiten medir duraciones completas, sino más bien duraciones

truncadas a la derecha¹². Sin embargo, Lancaster (1990) probó que es posible asumir que dada una función de densidad de duraciones completas para una muestra del *stock* de trabajadores, existe una función de densidad de duraciones truncadas relacionada. Más aún, es posible asumir que para trabajadores con cierto tiempo en el mercado laboral, la función de densidad de la duración restante es la misma que la de la duración truncada¹³. Esto será cierto para aquellos trabajadores que no estén comenzando o terminando sus carreras en el mercado laboral, y probablemente para el promedio de toda la población (Burgess y Rees, 1997). Teniendo en cuenta esto, el Gráfico 10 muestra la duración (truncada) media de los empleos de 1986 a 1997. Tal como se puede apreciar, resulta evidente que la duración media del empleo se ha reducido consistentemente desde 1991.

Gráfico 10
Lima Metropolitana: Duración del empleo, 1986-1997



Fuente: Encuesta de Hogares del MTPS 1986-1995, Encuesta de Hogares del INEI 1996-1997.

Existen varios factores que pueden alterar la duración media y la rotación del empleo. En primer lugar, cambios legislativos como la reducción de los costos de despido o la introducción de contratos temporales reducen la duración media del empleo, ya que facilitan relaciones laborales de corto plazo. Sin embargo, el marco institucional no es el único elemento que puede influir en la duración del empleo, ya que también se ve afectada por los siguientes factores:

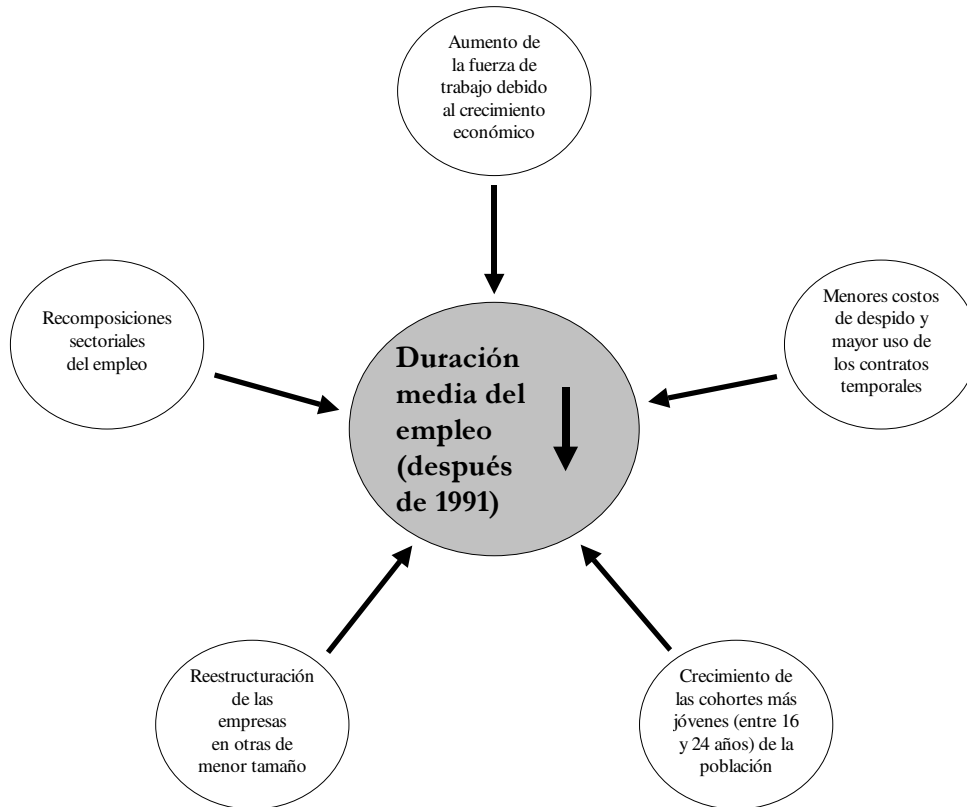
- **Ciclo económico.** En las etapas de crecimiento económico existe una mayor creación neta de empleos, y por lo tanto una mayor inserción de trabajadores en nuevos empleos, lo que reduce la duración media del empleo. De forma inversa, en etapas de recesión se crean menos nuevos empleos, lo que tiende a aumentar la duración media.
- **Crecimiento demográfico.** Un aumento en el tamaño de las cohortes más jóvenes (entre 16 y 24 años) provoca una reducción en la duración del empleo, no sólo porque son trabajadores que tienen poco tiempo en el mercado de trabajo, sino también porque los jóvenes suelen tener una alta rotación del empleo.
- **Recomposición sectorial del empleo.** Reasignaciones del empleo de un sector económico a otro reduce la duración media del empleo. Por otro lado, el crecimiento de sectores como el de Servicios, que es un sector de alta rotación, provoca también una reducción de la duración del empleo.

¹² Es decir, duraciones en las que se asume que la duración del episodio, en este caso, del episodio de empleo, culmina al momento de la encuesta.

¹³ Por esto, en principio, el valor esperado de duraciones completas es el doble del valor esperado de las duraciones incompletas (truncadas). Este es un caso especial en el que las duraciones completas se distribuyen exponencialmente.

- **Reestructuración de las empresas en otras de menor tamaño.** La reestructuración de las empresas en otras de menor tamaño reduce la duración del empleo. El empleo en empresas suele ser más estable que el empleo en empresas pequeñas.

Gráfico 11
Factores que influyen en la reducción de la duración media del empleo

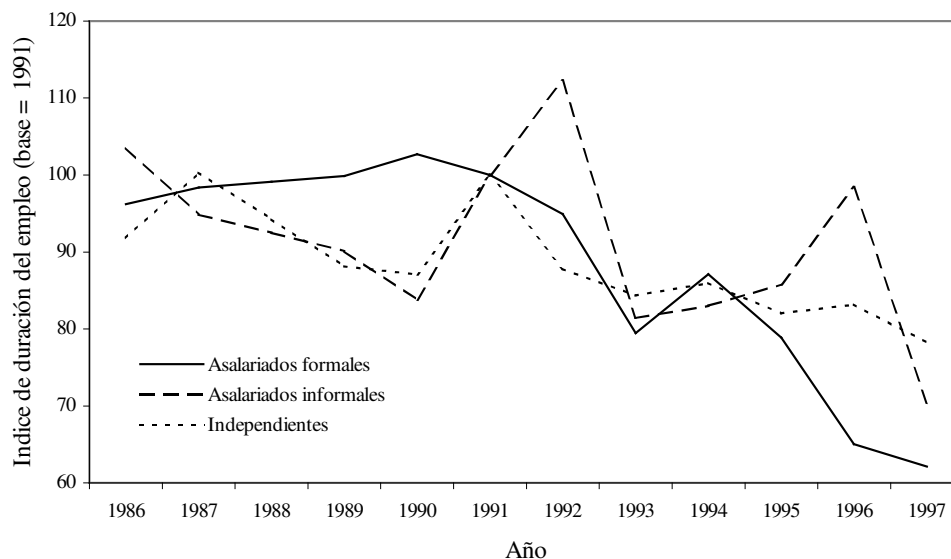


Así, si bien la reducción de la duración del empleo mostrada en el Gráfico 10 se debe en parte a los cambios legislativos (reducción de los costos de despido y flexibilización en el uso de contratos temporales), parte de dicha caída se debe a estos otros factores. En primer lugar hay que notar que dado que el empleo total estuvo estancado entre 1988 y 1992, se redujo la creación de empleos nuevos; así, se reduce el flujo de empleos de corta duración y la duración media de los empleos existentes tendería inclusive a aumentar, lo cual estaría explicando la evolución de la duración media observada hasta 1991. De manera opuesta, el aumento del empleo a partir de 1993 debido al crecimiento económico implicó la inserción de trabajadores en nuevos empleos lo cual reduce la duración media. A esto se debe de añadir el hecho que como consecuencia de la liberalización comercial y del proceso de apertura económica en general, se aceleró el proceso de creación y destrucción de empleos, al reducirse el nivel de actividad en ciertos sectores productivos e incrementarse en otros. Dado que el empleo en su conjunto se incrementó, la creación neta de empleo fue mayor que la destrucción de empleos, generándose un mayor flujo de empleos recientemente creados y por ende una menor duración media de los empleos. Asimismo, los procesos de renovación tecnológica que se observaron como parte de la liberalización económica en general, llevaron a que muchas empresas prefirieran contratar a trabajadores jóvenes y sustituirlos por trabajadores con mayor antigüedad en la empresa. Al margen de cómo se inserten estos trabajadores de nuevo en el mercado de trabajo, la aceleración de este proceso genera una reducción en la duración media del empleo.

Sin embargo, se encuentra que la duración media de los empleos continuó reduciéndose entre 1995 y 1997 -a pesar de que el crecimiento del empleo fue menor que el observado en los años anteriores y que el crecimiento económico se desaceleró. Esto sugiere que otros factores están detrás de éste fenómeno. En teoría, resulta evidente que los cambios en la legislación laboral introducidos tenderían a

reducir la duración y aumentar la rotación del empleo. Dentro de estos destacan el aumento en el empleo temporal, gracias a la flexibilización en el uso de los contratos temporales, y la reducción en los costos de despido. Una forma de analizar el efecto específico de la legislación laboral sobre la duración del empleo es diferenciando la evolución de la duración del empleo asalariado formal del informal, e independiente, ya que los cambios afectan directamente sólo a los primeros. En el Gráfico 12 se puede observar que hasta 1991 la duración del empleo asalariado formal no evidenciaba ninguna reducción significativa. A partir de ese año, en que se inician las reformas laborales, la duración del empleo asalariado formal comienza a disminuir de forma más acelerada que para los otros grupos.

Gráfico 12
Lima Metropolitana: Índice de duración del empleo de los trabajadores asalariados formales, informales, e independientes, 1986-1997



Fuente: Encuesta de Hogares del MTPS 1986-1995, Encuesta de Hogares del INEI 1996-1997.

Saavedra y Maruyama (1999) muestran que fijando la estructura de la población ocupada según sexo y edad, y la estructura sectorial, la duración media del empleo se reduce. Esto, junto con la evidencia de que la reducción es más marcada para los asalariados que para los independientes, sugiere que parte de la reducción en la duración del empleo puede atribuirse a los cambios en la legislación laboral. En particular, a la mayor utilización de contratos temporales y a la reducción en los costos de despido.

V. REFLEXIONES FINALES

Durante muchos años la legislación laboral peruana ha segmentado el mercado de trabajo al otorgar a un grupo de trabajadores, usualmente los sindicalizados del sector privado, trabajadores de empresa privadas grandes y medianas, y trabajadores de empresa estatales o empleados de la administración pública, un conjunto de beneficios que los distinguía de los trabajadores del sector informal. En muchos casos sus ingresos más sus beneficios laborales estaban por encima de su productividad. ¿Cómo era viable ese sistema? Las empresas privadas que podían pagar salarios que no se determinaban necesariamente por la productividad de los trabajadores eran usualmente aquellas que poseían rentas que se generaban en los oligopolios productivos y financieros establecidos desde los años sesenta, como consecuencia del modelo basado en la protección comercial y de la falta de competencia en diversos sectores de la economía. Los beneficios que recibían eran determinados por el estado y por negociaciones colectivas y las empresas compartían con los trabajadores sindicalizados las utilidades extraordinarias que recibían gracias a la estructura distorsionada de precios relativos que otorgaba la protección comercial. A larga, esas rentas eran financiadas por los consumidores y por los trabajadores del sector informal que quedaban absolutamente desprotegidos. También los percibían algunos trabajadores del sector público que trabajaban en empresas con restricciones de presupuesto blandas, y que podían incurrir en déficits, ya que estos eran finalmente financiados por la inflación.

En cierta forma, se le otorgaron a un grupo de trabajadores bienes de lujo que la economía peruana no era lo suficientemente rica para solventar. Los “derechos adquiridos” de algunos trabajadores formales, fueron transferencias de ingresos del resto de los trabajadores hacia ellos, no del capital hacia los trabajadores. A la larga, los beneficios de estos trabajadores, en tanto estuvieran desligados de su productividad eran pagados por los consumidores. Los desbarajustes macroeconómicos de fines de los ochenta, y el fin del modelo de industrialización por sustitución de importaciones hicieron inviable este modelo. Muchas empresas no eran lo suficientemente productivas como para sobrevivir en esquemas más competitivos y menos aún podían cumplir con los beneficios extraordinarios que recibían los trabajadores formales, beneficios que en el fondo habían estado financiados por el resto de la población. Muchos trabajadores, empleados de empresas públicas o del sector privado sindicalizado perdieron sus empleos con el proceso de privatización y con los procesos de reestructuración observados en el sector privado. Al margen de los cambios en la legislación laboral, ya los sindicatos habían perdido fuerza y hubiera sido imposible para las instituciones financieras y empresas manufactureras previamente protegidas, mantener los diferenciales salariales que otorgaban a los trabajadores sindicalizados debido a cláusulas de negociación colectiva.

Sin embargo, el mercado de trabajo se flexibilizó de facto y se ajustó de diversas formas las diferencias que se creaban entre productividad e ingresos como consecuencia de ciertos aspectos de la legislación laboral, como la estabilidad en el empleo, por ejemplo. En primer lugar, los elevados costos de despido llevaron a disminuir la demanda de mano de obra formal. Estos costos llevaron a disminuir la respuesta de la demanda de trabajo formal a la evolución del producto y presumiblemente, llevaron también a reducir la velocidad del ajuste de la demanda. El gran mecanismo de ajuste fue la informalización de la relación laboral. Así, el desarrollo del sector informal fue una manera de que los dueños del capital del sector competitivo de la economía y que no recibía rentas extraordinarias provenientes de la protección o de estructuras oligopólicas, pudiera contar con el factor trabajo. En ese sentido, bajo cualquier definición, el asalariamiento informal creció significativamente. Asimismo, las empresas más grandes habían empezado a idear mecanismos para eludir los elevados costos que imponía la legislación. En particular, las empresas medianas y pequeñas, para las cuales era muy costoso operar de manera informal, pero que no tenían los excedentes de productividad o no gozaban de las rentas necesarias para solventar los costos laborales formales. Inclusive, como se ha mostrado, existe informalidad entre las empresas grandes. Asimismo, se ha mostrado, que si bien la utilización de contratos no permanentes se incrementó luego de las reformas laborales, la incidencia de este tipo de modalidades ya era elevada durante los ochenta.

En los años noventa, junto con la liberalización comercial y el conjunto de reformas estructurales se dieron varios cambios simultáneos en la legislación laboral. Por un lado, se eliminó la estabilidad laboral y se modificó la estructura de indemnizaciones, reduciéndose drásticamente el costo de despido y por el otro, se facilitó el uso de contratos temporales.

La eliminación de la estabilidad laboral y el cambio en la estructura de indemnizaciones redujo de manera drástica los costos de despido y eliminaron el componente de costo fijo que tenía el factor trabajo como consecuencia de la legislación anterior. Se ha encontrado que los pagos esperados por conceptos de indemnizaciones como porcentaje de las remuneraciones totales se redujeron de manera muy importante, en particular en 1991, lo cual implicó un caída drástica en los costos laborales. Estimaciones de demanda por trabajo asalariado formal realizadas por Saavedra y Torero (1999) muestran que esta reducción ha tenido un efecto positivo sobre la demanda de empleo. Esto se debería al hecho que el costo efectivo del factor trabajo cae cuando la provisión que debe de hacer el empleador por concepto de indemnización dada una probabilidad positiva de despido se reduce. Debe notarse que la indemnización era hasta antes de 1991 sólo la cota inferior de la indemnización que realmente se debía pagar por despedir a un trabajador. Esto debido a que dada la legislación vigente sobre estabilidad laboral, si el empleador no podía demostrar que había causa justa para el despido, el trabajador podía optar entre la indemnización y la reposición en el empleo. Optando por la reposición, el trabajador aumentaba su poder de negociación para lograr un pago indemnizatorio mayor.

De otro lado, es usual que en periodos de recesión o de reestructuración económica, los gobiernos de países en los que existen mecanismos de estabilidad laboral u otros mecanismos de restricción al despido, flexibilizan de alguna manera el proceso de contratación, típicamente utilizando contratos temporales. Este fue el caso de España a comienzos de los años ochenta, por ejemplo (Bentolila y Saint-Paul, 1992). En el Perú, la evidencia muestra que en los años ochenta, tanto estos contratos como

la figura del periodo de prueba ya se utilizaban intensivamente, a pesar de las trabas administrativas y burocráticas existentes para su uso. En el caso peruano, junto con la reducción del costo de despido del contrato permanente, se facilitó el uso de contratos temporales ampliándose los causales para su uso, y limitando el rol de la autoridad de trabajo al registro y verificación de los contratos. El análisis realizado muestra que una parte importante del crecimiento del empleo durante los noventa se dio bajo la modalidad de contratos temporales. Así la participación de esta modalidad dentro del empleo asalariado formal creció de 19% en 1986 a 44% en 1997. Un análisis *probit* muestra que si en los años ochenta los trabajadores asalariados formales que tenían mayores probabilidades de tener un contrato informal eran los trabajadores jóvenes, con menos experiencia potencial, menos educados y en empresas pequeñas, a mediados de los años noventa, los contratos temporales se dan en todo tipo de trabajador. Nótese que la única diferencia entre el trabajador temporal y el permanente es que el último no tiene fecha de terminación de contrato, ya que los beneficios sociales son exactamente los mismos. Asimismo, se ha encontrado que el diferencial de ingresos entre trabajadores comparables que están bajo distintos regímenes contractuales se ha reducido a la mitad.

Existen varias razones que pueden explicar el uso de contratos temporales a pesar de que no existe ya estabilidad laboral. En primer lugar, el costo de despido de salario y medio por año de trabajo que rige actualmente es elevado per se, más aún si además existen los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios. Adicionalmente, es posible que exista inseguridad respecto de la permanencia del actual régimen laboral ¿Cuál es el sustento para este temor respecto de posibles cambios en la legislación laboral? Es posible que este problema de expectativas se relacione al aumento del costo de despido que se dio en 1996, cuando a través de una fe de erratas se incrementó la indemnización a una remuneración y media por año trabajado, en un retroceso evidente en la reforma laboral. También es posible que luego de varias décadas de haber tenido una de las legislaciones laborales más rígidas y complejas del continente, muchas empresas no hayan asimilado totalmente la nueva legislación.

Otra explicación para el uso de esta modalidad es que los empleadores utilicen la contratación temporal como una forma de reducir la afiliación sindical de sus trabajadores. Si bien el marco legal le otorga a los trabajadores temporales el derecho a la sindicalización, la prerrogativa del empleador de renovar un contrato temporal funge de elemento disuasivo para la afiliación. Finalmente, aunque no se tiene evidencia sistemática, parecería que la estrategia actual de muchas empresas es utilizar los contratos temporales para reducir al mínimo los costos de despido, a través de firmar contratos temporales de muy corto plazo que se renuevan continuamente. Este uso enrevesado de contratos temporales para el personal que en la práctica es permanente tiene finalmente un impacto negativo sobre la productividad del trabajador, ya que la excesiva rotación y la inexistencia de un compromiso tácito entre trabajador y empresa reduce las posibilidades de adquisición de habilidades y de entrenamiento en el trabajo.

El análisis muestra también una reducción marcada de la duración media del empleo, es decir, que la rotación de los trabajadores de un empleo a otro se ha incrementado de manera notoria, en particular a partir de 1993. En parte, esto se debe a que como consecuencia de la liberalización comercial y del proceso de apertura económica en general, se aceleró el proceso de creación y destrucción de empleos, al reducirse el nivel de actividad en ciertos sectores productivos e incrementarse en otros, acelerándose la rotación. Al haber una mayor creación neta de empleo, hay más empleos de corta duración y la duración media se redujo. A esto se añade que los procesos de renovación tecnológica que se observaron como parte de la liberalización económica llevaron a que muchas empresas prefirieran contratar a trabajadores jóvenes y sustituir trabajadores con mayor antigüedad en la empresa. Sin embargo, se encontró además que la duración media de los empleos continuó reduciéndose entre 1995 y 1997 -a pesar de que el crecimiento del empleo fue menor que el observado en los años anteriores y que el crecimiento económico se desaceleró. Esto sugiere que otros factores están detrás de éste fenómeno.

Una posible explicación a éste fenómeno es que una parte del incremento del empleo durante los noventa fue en el sector servicios, donde la duración del empleo es estructuralmente menor o a que hay más jóvenes y mujeres en el mercado de trabajo, grupos que suelen rotar más de un empleo a otro. Sin embargo, simulaciones de la evolución temporal de la duración media del empleo en las que se controlaba por la estructura demográfica y sectorial del empleo no mostraron diferencias significativas. Varios de los cambios en la legislación laboral -la reducción en los costos de despido y las mayores facilidades para utilizar contratos temporales- tenderían a reducir la duración y aumentar la rotación del empleo. Al análisis realizado mostró que, efectivamente el aumento en la rotación de los empleos fue mucho mayor entre los asalariados que entre los independientes, que no son afectados directamente por la legislación. Justamente a partir del inicio de las reformas, la duración del empleo asalariado formal comienza a

disminuir de forma más acelerada que para los otros grupos. Así el análisis sugiere que parte de la reducción en la duración del empleo puede atribuirse a los cambios en la legislación laboral. En particular, a la mayor utilización de contratos temporales y a la reducción en los costos de despido.

El análisis del mercado de trabajo peruano luego de las reformas laborales iniciadas en 1991 muestra que el empleo privado creció, tanto el asalariado como el independiente, y que la informalidad no creció sustancialmente. Sin embargo, la flexibilización del mercado de trabajo parece haber hecho que la mayor parte del crecimiento del empleo asalariado privado formal se haya dado en la forma de contratos temporales. Por otro lado, se encuentra también evidencia que la flexibilización del mercado de trabajo ha llevado a una mayor rotación de la fuerza de trabajo de un empleo a otro. Si bien estos dos últimos fenómenos son un aspecto negativo de la flexibilización, la pregunta pertinente es cómo se hubiera ajustado el mercado de trabajo, dada la apertura comercial, si es que la legislación laboral no se hubiera flexibilizado. Es posible que el crecimiento del empleo privado hubiera sido menor y que una mayor parte de este se hubiera dado a través de mecanismos informales. Pero de otro lado, es posible que si no se hubiera facilitado el uso de contratos temporales y en vez de eso se hubiera reducido la indemnización por despido arbitrario, una mayor parte del crecimiento del empleo hubiera sido en la forma de contratos indefinidos.

REFERENCIAS

Análisis Laboral, varios números.

Bentolila, Samuel y Giles Saint-Paul (1992). "The Macroeconomic Impact of Flexible Labor Contracts with an Application to Spain", *European Economic Review*, N° 36, 1992.

Bernedo, Jorge (1999). "Reforma laboral, empleo y salarios", en V. Tokman y D. Martínez (eds.) "Flexibilización en el Margen: La Reforma del Contrato de Trabajo", Oficina Internacional del Trabajo, Lima.

Buechtemann, Christoph (1993). "Introduction: Employment Security and Labor Markets" en Buechtemann (ed.) "Employment Security and Labor Market Behavior", Nueva York, ILR Press.

Hamermesh, Daniel (1993). "Employment Protection: Theoretical Implications and Some U.S. Evidence" en Buechtemann (ed.) "Employment Security and Labor Market Behavior", Nueva York, ILR Press.

Chacaltana, Juan (1998). "Los costos laborales efectivos: Una estimación para el caso peruano", Documento preparado para la OIT.

Edwards, Sebastian y Nora Lustig (1987). "Labor Markets in Latin America: Combining Social Protection with Market Flexibility", Washington: Brookings Institution Press.

Garavito, Cecilia (1997). "Empleo, salarios reales y producto: 1970-1995".

Gonzales, José Antonio (1998). "Labor Market Flexibility in 13 Latin American Countries and the United States: Stylized Facts about the Relationship between Output and Employment and Wages", Office of the Chief Economist, World Bank.

Hamermesh, Daniel (1995) "Labor Demand" Princeton University Press, Princeton.

Journal of Labor Economics. "Labor Market Flexibility in Developing Countries", Vol. 15, N° 3, Parte 2, julio 1997.

Lora, Eduardo y Gustavo Márquez (1998). "El problema del empleo en América Latina: Percepciones y hechos estilizados", Documento preparado para la Reunión de Gobernadores del BID, Cartagena, BID.

Márquez, Gustavo y Carmen Pagés (1998). "Ties that Bind: Employment Protection and Labor Market Outcomes in Latin America", documento preparado para la Reunión de Gobernadores del BID, Cartagena, BID.

Ministerio de Trabajo y Promoción Social (1998a). "Hacia una interpretación del empleo en el Perú", documento presentado en la XXXIX Reunión Anual de Gobernadores del BID, Cartagena.

----- (1998b) "La tasa de participación y sus efectos sobre el mercado laboral" en *Boletín de Economía Laboral* No. 6.

Saavedra, Jaime (1996). "Apertura comercial, empleo y salarios", Documento de Trabajo No. 42, Oficina Internacional del Trabajo.

----- (1997) "Empleo, productividad e ingresos, Perú 1990-1996", Documento de Trabajo No. 67, Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos, OIT, Lima.

----- (1998) "Crisis Real o Crisis de Expectativas: El Empleo En El Perú Antes Y Después De Las Reformas Estructurales". Lima: GRADE, 1998. 45 p. (Documento de trabajo, 25).

----- (1998b) "La dinámica del mercado de trabajo en el Perú antes y después de las reformas estructurales". Lima: GRADE, 1998. 38 p. Documento preparado para el proyecto "Crecimiento, Empleo y Equidad: América Latina en los años 90" de la CEPAL.

Saavedra, Jaime y Máximo Torero "Labor Demand and Changes in labor Legislation in Peru", reporte preliminar preparado para la Red de Centros de Investigación del BID, mimeo..

Saavedra, Jaime, Alberto Chong y Juan J. Díaz (1998). "Informality, Institutions and Structural Reforms in Peru" en *Journal of Development Studies* (por aparecer).

Saavedra, Jaime y Eduardo Maruyama (1998) "Rigidez o Flexibilidad del Mercado de Trabajo Peruano: Un Análisis de la Legislación Laboral", mimeo, GRADE, Lima.

Schellhaass, Horst-Manfred (1993). "The Economics of Employment Protection: A Comment to Daniel S. Hamermesh" en Buechtemann (ed.) "Employment Security and Labor Market Behavior", Nueva York, ILR Press.

Verdera, Francisco (1992). "Empleo atípico en Lima Metropolitana 1970-1987", Serie Empleo Precario, N° 5, OIT.

Yamada, Gustavo (1996). "Caminos entrelazados: La realidad del empleo en el Perú", Lima, CIUP.