

INDICE

ARTICULOS	<p>MAXIMO VEGA-CENTENO. Inestabilidad e insuficiencia del crecimiento: el desempeño de la economía peruana 1950-1996 11</p> <p>OSCAR DANCOURT, WALDO MENDOZA y LEOPOLDO VILCAPOMA. Fluctuaciones económicas y shocks externos, Perú 1950-1996 63</p> <p>FELIX JIMENEZ. Ciclos y determinantes del crecimiento económico: Perú 1950-1996 103</p> <p>JAVIER IGUÍÑIZ y GIOVANNA AGUILAR. Ciclos peruanos, andinos y de Estados Unidos 165</p> <p>JORGE ROJAS. La política comercial peruana reciente 207</p> <p>CARLOS CONTRERAS. Los ingresos fiscales en el Perú desde el final de la guerra con Chile hasta el presente 249</p> <p>CECILIA GARAVITO. Empleo, salarios reales y producto: 1970-1995 293</p> <p>ALAN FAIRLIE. Déficit peruano, perfiles de comercio y bloques económicos regionales en los noventa 351</p> <p>JOSE TAVARA. Las políticas antimonopolio y la promoción de la competencia en el Perú 453</p>
RESEÑAS	<p>MAXIMO VEGA-CENTENO. Aplanar los Andes y otras propuestas de Javier Iguíñiz E. 497</p> <p>CARLOS CONTRERAS. La deuda pública en América Latina en perspectiva histórica / The Public Debt in Latin America in Historical Perspective de Reinhard Liehr 503</p> <p>JORGE ROJAS. Estructural en el Perú. Modelo Económico, Empleo y Descentralización. de Efraín Gonzales de Olarte 510</p>

EMPLEO, SALARIOS REALES Y PRODUCTO: 1970-1995

Cecilia Garavito¹

RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo es analizar las conexiones entre el mercado laboral y el crecimiento de la economía limeña durante el periodo 1970-1995. Un primer aspecto es que el mercado de trabajo influye indirectamente sobre el producto a través del efecto de los salarios reales sobre la demanda interna y sobre la competitividad externa. Este doble papel que tienen las remuneraciones reales es mediatizado por las instituciones laborales. Un segundo aspecto es determinar si el crecimiento de la economía se traduce en un crecimiento del empleo en el sector moderno. Por medio de un análisis de cointegración encontramos que el salario real y el gasto real del gobierno en remuneraciones tienen un efecto positivo en el producto, mientras que el tipo de cambio real tiene un efecto negativo. En cuanto al empleo, encontramos que existe una relación de largo plazo positiva con el producto, la cual se mantiene a pesar de la subestimación del empleo del sector moderno hacia el

1 Profesora Asociada del Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La autora agradece los comentarios de Máximo Vega-Centeno, Oscar Dancourt y Alan Fairlie, colegas del Departamento, y de un árbitro anónimo, sobre distintas versiones de este trabajo. Asimismo agradece la eficiente asistencia de Hildegardi Venero, tanto en la elaboración de la base de datos como en el trabajo econométrico.

final del periodo. Asimismo, por medio de pruebas de estabilidad obtenidas a partir de la estimación de los respectivos modelos de corrección de errores, encontramos que los recientes cambios en las instituciones laborales aún no tienen un efecto apreciable sobre las relaciones analizadas.

1. INTRODUCCION

El objetivo principal de este trabajo es analizar las conexiones entre el mercado laboral y el crecimiento de la economía limeña durante el periodo 1970-1995. Un primer aspecto a tomar en cuenta es que el mercado de trabajo influye indirectamente sobre el producto a través del efecto de los salarios reales sobre la demanda interna y sobre la competitividad externa. Este doble efecto que tienen las remuneraciones reales es mediatizado por las instituciones laborales².

Existen dos enfoques implícitos con respecto a la influencia de las remuneraciones reales sobre el producto. El primero, de origen neoclásico, ve al salario solamente como costo, en el marco de un esquema donde el mercado laboral es igual que cualquier otro mercado, y donde reducir dicho costo es parte de la estrategia para asegurar un uso eficiente del recurso humano, y con ello contribuir al crecimiento de la economía. El segundo, de origen keynesiano, reconoce el papel del salario real como componente de la demanda, y la posibilidad que el mercado laboral no se vacíe aún reduciendo las remuneraciones reales.

2 Entendemos por instituciones laborales a las reglas, formales e informales, que enmarcan el funcionamiento del mercado de trabajo, así como a los mecanismos de cumplimiento de contratos que de ellas se derivan; ver D. North (1992) y O. Williamson (1989). Un análisis del rol de las instituciones laborales en el mercado de trabajo puede verse en C. Garavito (1996).

Un segundo aspecto de este trabajo consiste en determinar si el crecimiento de la economía se traduce en un crecimiento del empleo en el sector moderno. En el periodo reciente, desde 1990 en adelante, la asociación entre empleo y producto para el caso de Lima Metropolitana, pareciera ser negativa. Dancourt (1995) encuentra, con datos anuales para Lima Metropolitana, que dicha asociación solamente es positiva para la gran empresa y bajo relaciones asalariadas³. Por otro lado, Garavito (1993) presenta evidencia de una asociación negativa entre la variación del empleo de la gran empresa y la variación del producto para periodos cortos. Sin embargo, es la tendencia de largo plazo la que tiene importancia para el tema que nos ocupa. Además, existen ciertos problemas en los datos que podrían estar “explicando” la relación negativa entre empleo y producto a partir de 1990. Es en este contexto que es importante determinar si el crecimiento está asociado a la generación de empleo.

En la siguiente sección analizamos las regularidades empíricas entre el empleo, los salarios reales y el producto real, tomando en cuenta los cambios en las instituciones del mercado de trabajo. En la tercera sección planteamos un modelo teórico de inspiración keynesiana, el cual permite capturar algunas de las relaciones esbozadas en la segunda parte. Asimismo, estimamos el modelo propuesto mediante un análisis de cointegración, realizando además un análisis de la estabilidad de las relaciones halladas. Finalmente, en la última sección se presentan las conclusiones de este trabajo.

2. LOS HECHOS ESTILIZADOS

En esta sección describiremos las relaciones existentes entre el empleo, el producto real y los salarios reales. Estas relaciones serán analizadas tomando en cuenta los cambios en la legislación laboral. La heterogeneidad de la estructura laboral peruana y la inexistencia de datos sobre empleo y remuneraciones a nivel nacional hacen necesario restringir este trabajo a Lima Metropolitana (Lima-Callao), ciudad para la que existen series laborales suficientemente largas.

3 Ver también F. Jiménez (1994) y R. Infante (1995a,1995b).

Actualmente esta ciudad abarca alrededor de un tercio de la población del país, y en ella se encuentran concentrados más de la mitad de la industria y la mayor parte de los servicios. El producto bruto interno de Lima Metropolitana constituye en promedio alrededor del 46% del producto nacional en el periodo, registrándose una ligera tendencia a la caída de dicho porcentaje a medida que la actividad económica del resto del país se desarrolla (ver Cuadro 1). A pesar que Lima concentra más de la mitad de la industria, sector cuyo crecimiento es altamente variable, en el periodo de estudio, la variabilidad del PBI de Lima Metropolitana es similar a la variabilidad del PBI nacional. Así, el coeficiente de variación del PBI limeño para todo el periodo es de 0.1252 mientras que el coeficiente de variación del PBI nacional es de 0.1293.

En el Gráfico 1 podemos ver que ambas variables se mueven en forma conjunta, siendo que las tasas de variación del PBI de Lima Metropolitana son en general mayores que las tasas de variación del PBI nacional, si bien sobre un promedio menor⁴.

Un punto muy importante al tratar del mercado laboral limeño es la existencia de un excedente laboral en relación a la capacidad de absorción de empleo del sector moderno formal⁵, hecho que determina que parte importante de la población sobreviva en base a actividades de baja productividad e ingresos. La consecuencia es la segmentación de la estructura laboral urbana, siendo la falta de regulación estatal en el sector de subsistencia un elemento adicional en su conformación. Así, la existencia de dos sectores laborales, con reglas distintas de funcionamiento influye sobre la forma en que las remuneraciones reales afectan la demanda. Asimismo, las instituciones formales del mercado laboral tienen mayor efecto sobre el sector moderno de la economía, siendo difícil determinar a priori el efecto del cambio en dichas instituciones sobre el crecimiento de la economía.

4 En un trabajo para el periodo 1984-1993, O. Dancourt (1995) encuentra que las tasas de variación del PBI limeño son mayores que las del PBI nacional.

5 Entendemos por sector moderno formal al conjunto de empresas que emplean de 10 trabajadores a más, junto con el trabajo independiente de los profesionales. En este artículo, sin embargo, debido a limitaciones de la serie de datos de empleo, estaremos trabajando solamente con las empresas que emplean de 100 a más trabajadores, grupo al cual denominaremos "gran empresa".

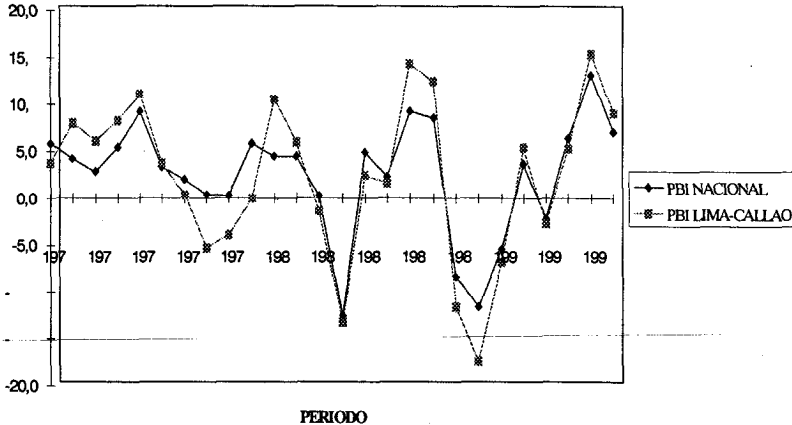
CUADRO 1
PBI NACIONAL Y PBI DE LIMA Y CALLAO
(Soles constantes de 1979)

PERIODO	PBI NACIONAL	PBI LIMA-CALLAO	RATIO %
1970	2518,6	1150,1	45,7%
1971	2623,9	1242,1	47,3%
1972	2699,2	1317,1	48,8%
1973	2844,3	1425,4	50,1%
1974	3107,4	1583,0	50,9%
1975	3213,0	1641,9	51,1%
1976	3276,1	1647,9	50,3%
1977	3289,3	1562,0	47,5%
1978	3298,6	1499,8	45,5%
1979	3490,1	1500,3	43,0%
1980	3646,6	1658,1	45,5%
1981	3807,7	1757,2	46,1%
1982	3815,8	1733,0	45,4%
1983	3334,2	1503,7	45,1%
1984	3494,8	1539,7	44,1%
1985	3573,9	1565,2	43,8%
1986	3904,2	1789,9	45,8%
1987	4234,7	2013,4	47,5%
1988	3881,3	1780,0	45,9%
1989	3428,6	1470,5	42,9%
1990	3243,8	1370,5	42,2%
1991	3360,1	1444,5	43,0%
1992	3287,2	1406,4	42,8%
1993	3497,2	1480,9	42,3%
1994	3954,7	1708,9	43,2%
1995	4233,1	1862,9	44,0%
COEF.VAR.	0,1293	0,1252	

Fuente: INEI

Elaboración: Propia

GRAFICO 1
 EVOLUCION DE LA TASA DE VARIACION DEL PBI NACIONAL Y EL
 PBI DE LIMA-CALLAO



La existencia de estos dos sectores en la economía ha determinado el surgimiento de trabajos que analizan la relación entre ellos⁶, ya que desde el punto de vista de la generación de empleo es importante conocer si el empleo generado en el sector moderno es capaz de generar empleo también en el sector informal. La evidencia empírica disponible nos sugiere que existe una relación directa entre el empleo en ambos sectores, siendo el empleo en el sector moderno quien lidera el proceso, si bien esto es más claro en el auge que en la recesión⁷.

Un análisis inicial de los datos de empleo y remuneraciones del sector moderno puede hacerse a partir de los datos del Cuadro 2, donde presentamos la serie de empleo, correspondiente a empresas de 100 a más trabajadores y, con fines de comparación, la serie del empleo asalariado total⁸, junto con las series del Producto Bruto Interno de Lima Metropolitana y de los salarios y sueldos reales en empresas de 10 a más trabajadores. Podemos ver en primer lugar que la variabilidad del empleo en la gran empresa es menor que la

6 Modelos agregados que buscan explicar dicha relación pueden verse en O. Dancourt (1990) y A. Figueroa (1993). Ver también los trabajos de R. Cermeño (1987) y C. Garavito (1995).

7 Ver O. Dancourt (1990).

variabilidad del producto, lo cual tiene que ver con la legislación laboral, la cual establecía la existencia de estabilidad laboral absoluta por lo menos hasta 1991. El empleo asalariado total, en cambio, tiene una variabilidad mayor que el producto, ya que incluye el empleo en pequeñas y medianas empresas, mucho menos influidas por dicha legislación. El argumento implícito aquí es que las empresas medianas y sobre todo las pequeñas pueden expandir el empleo por medio de la contratación de trabajadores fuera de planillas, los cuales constituyen la mayor parte del trabajo eventual⁹. Estudios sobre el trabajo eventual a mediados de los 80 señalan que el empleo eventual constituía ya un porcentaje apreciable del empleo total, aún en las empresas grandes¹⁰. Sin embargo, los datos de las Encuestas de Niveles de Empleo¹¹ nos permiten afirmar que a partir de 1992 se da un salto de alrededor de 10 puntos porcentuales en el porcentaje de trabajadores eventuales de las empresas en Lima Metropolitana, lo cual puede atribuirse a la mayor liberalidad de la legislación presente al respecto. En los Gráficos 2a y 2b vemos que el producto y las dos series de empleo van juntos hasta 1990. A partir de 1991, mientras el producto crece, el empleo en la gran empresa se reduce, mientras que el empleo asalariado total sigue aumentando.

En cuanto a las remuneraciones reales, podemos ver que varían bastante más que el empleo a lo largo del periodo, lo cual tiene que ver básicamente con la variabilidad de la inflación. En los Gráficos 2c y 2d podemos ver que la variabilidad del salario real se hace mayor a partir de 1986, con la reducción inicial de la inflación en la breve reactivación por demanda del gobierno de García y con los sucesivos shocks de precios a partir de 1988, los cuales desencadenarían en la hiperinflación posterior. Por otro lado, en el Gráfico 2c podemos ver que el empleo en la gran empresa está positivamente relacionado a los salarios reales en el período 1970-1990, mientras que a partir de 1991 dicha relación no es tan clara. En el Gráfico 2d podemos ver, en cambio, que no existe una relación clara entre el empleo asalariado total y los salarios reales a lo largo de todo el periodo.

8 Un análisis detenido de los datos de empleo se lleva a cabo en la sección 3.2 de este trabajo.

9 De acuerdo a la legislación previa a 1991, el máximo de trabajadores eventuales que una empresa podía contratar legalmente era el 10% de su empleo total.

10 Ver P. Galín (1985).

11 W. Gárate y R. Ferrer (1984).

CUADRO 2
 LIMA-CALLAO: PRODUCTO Y MERCADO LABORAL
 (Nuevos Soles Base 1979)

PERIODO	PBI LIMA- CALLAO	INDICE DE EMPLEO	PEA OCUPADA ASALARIADA /1	SALARIO REAL	SUELDO REAL
1970	1150,1	79,2	421,8	0,0000011	0,000073
1971	1242,1	81,8	571,3	0,0000012	0,000078
1972	1317,1	84,4	720,8	0,0000013	0,000084
1973	1425,4	87,07	822,8	0,0000014	0,000086
1974	1583,0	92,63	800,9	0,0000014	0,000082
1975	1641,9	95,20	778,9	0,0000012	0,000083
1976	1647,9	98,43	745,9	0,0000013	0,000068
1977	1562,0	99,90	712,8	0,0000011	0,000059
1978	1499,8	100,30	674,2	0,0000010	0,000051
1979	1500,3	100,00	710,9	0,0000010	0,000047
1980	1658,1	101,57	693,5	0,0000010	0,000050
1981	1757,2	103,10	811,7	0,0000010	0,000051
1982	1733,0	104,70	877,6	0,0000010	0,000047
1983	1503,7	101,13	841,0	0,0000009	0,000047
1984	1539,7	94,20	892,0	0,0000007	0,000044
1985	1565,2	93,77	908,9	0,0000006	0,000040
1986	1798,9	97,17	1057,5	0,0000008	0,000050
1987	2013,4	101,40	1159,7	0,0000009	0,000053
1988	1780,0	101,30	1170,4	0,0000006	0,000036
1989	1470,5	95,30	1181,1	0,0000004	0,000023
1990	1370,5	93,63	1228,7	0,0000003	0,000016
1991	1444,5	87,60	1289,4	0,0000003	0,000019
1992	1406,4	77,15	1267,4	0,0000003	0,000019
1993	1480,9	71,44	1415,8	0,0000003	0,000022
1994	1708,9	71,82	1448,6	0,0000004	0,000026
1995	1862,9	71,25	1380,6	0,0000004	0,000025
Coefficiente Variación	0,1252	0,1149	0,2978	0,4382	0,4525

Fuente: Instituto Nacional de Estadística
 Ministerio de Trabajo

(1) Miles

GRAFICO 2a
TASA DE CRECIMIENTO DEL PBI DE LIMA-CALLAO Y
EL EMPLEO EN LIMA-CALLAO

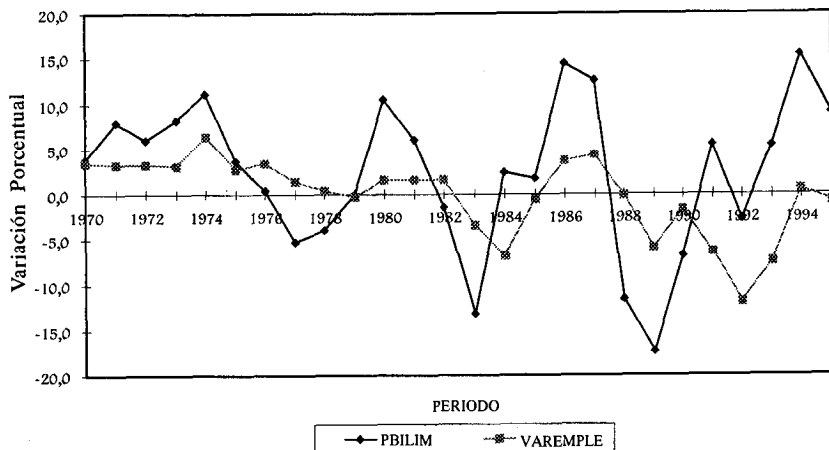


GRAFICO 2b
TASA DE CRECIMIENTO DEL PBI DE LIMA-CALLAO Y
LA PEA OCUPADA ASALARIADA

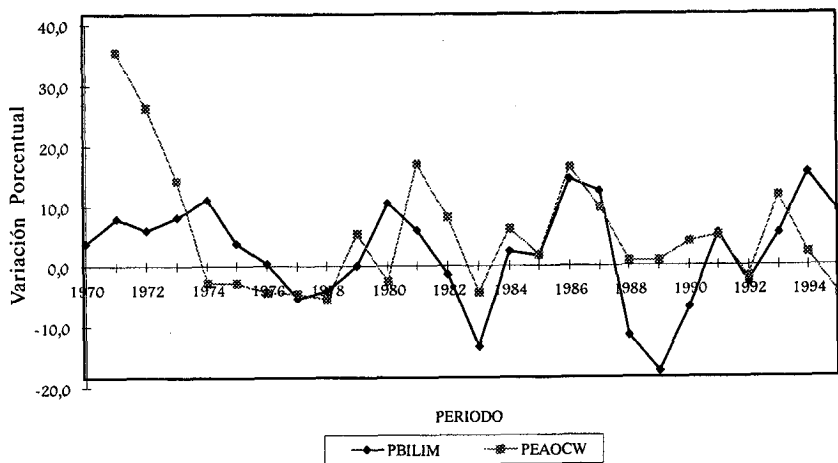


GRAFICO 2c
TASA DE CRECIMIENTO DEL EMPLEO DE LIMA-CALLAO
Y EL SALARIO REAL

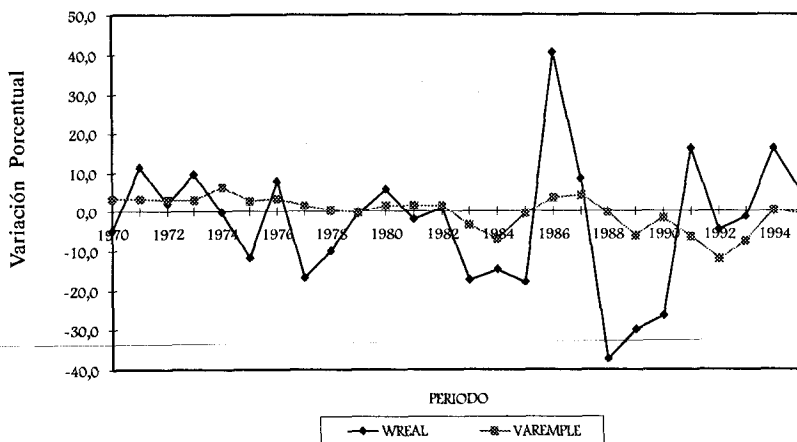
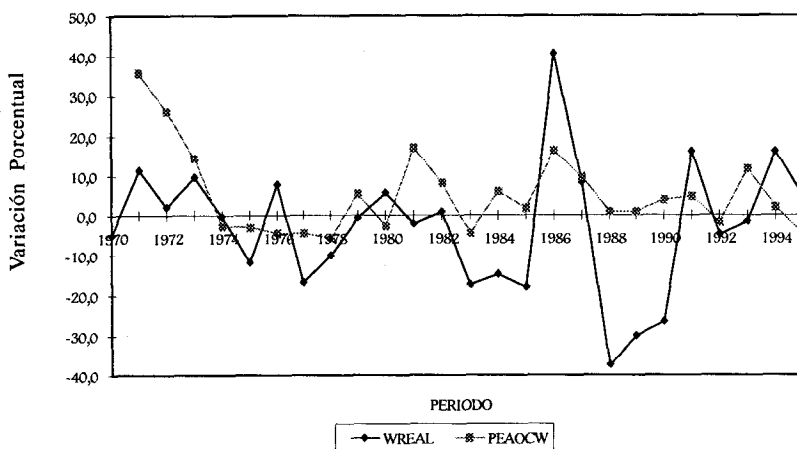


GRAFICO 2d
TASA DE CRECIMIENTO DE LA PEA OCUPADA ASALARIADA
Y EL SALARIO REAL



A continuación hacemos un examen más detallado de la evolución de las series de producto real, empleo y remuneraciones reales, tomando como base los cambios en la legislación laboral. En el Anexo 1 puede verse una relación detallada de la evolución de la legislación laboral por periodos y por rubros específicos. Dos puntos serán importantes a tomar en cuenta, los cambios en la determinación de los salarios nominales y los cambios en la estabilidad laboral. Hemos dividido el periodo total en cuatro subperiodos, los cuales corresponden a estrategias de crecimiento diferenciadas, acompañadas de cambios en la legislación laboral que buscan reforzar la estrategia propuesta.

a. Periodo 1970-1975

Este periodo corresponde a la llamada primera fase del gobierno militar. El inicio de este gobierno en 1968 está marcado por la implementación de medidas fuertemente pro-industrialistas, junto con la profundización de la reforma agraria en el campo. Se establecen, asimismo, prioridades en los sectores económicos, y el Estado reserva para sí una parte importante de la actividad productiva. En este periodo se busca impulsar el crecimiento a partir de la demanda interna y el sector industrial, en el marco de una legislación laboral que protege y da nuevos derechos a los trabajadores.

En relación a la forma en que se establecen las remuneraciones, podemos resumir este periodo en dos puntos: La vigencia del salario mínimo y el establecimiento en 1971 de un procedimiento de negociación colectiva de tres instancias, interviniendo el gobierno en las dos últimas. No existe un consenso sobre el efecto del salario mínimo sobre la estructura salarial en la literatura al respecto. Suárez (1987) sostiene que el salario mínimo no afecta la estructura laboral, mientras que Vega-Centeno y asociados (1986) y C. Garavito (1993) encuentran que el salario mínimo juega un papel importante en la determinación de la estructura y el nivel salarial.

En cuanto al efecto de la legislación laboral sobre la relación empleo-producto, analizaremos los costos de despido. En 1970 se da la Ley de Estabilidad Laboral, la cual establece un periodo de prueba de tres meses para que el trabajador adquiera estabilidad en el empleo. El impacto inicial de esta ley fue la adquisición automática de la estabilidad laboral para los trabajadores con más de tres meses en un empleo. Solamente podía despedirse a un trabajador por falta grave, la cual estaba relacionada con el comportamiento del trabajador.

En este periodo, tal como puede verse en los datos, la relación entre empleo y producto real es positiva, así como la relación entre empleo y remuneraciones reales. El producto real crece a un 6.8% promedio anual, mientras que el empleo en la gran empresa lo hace a 3.7% promedio anual y el empleo asalariado total a 14.07% promedio anual. Los salarios y sueldos reales lo hacen a tasas de 1.1% y 2.8% promedio anual, respectivamente.

b. Periodo 1976-1985

En 1976 se da un cambio de mando en el gobierno militar, iniciándose el desmantelamiento de las reformas del periodo previo y virando hacia una estrategia parcialmente liberal. Con la vuelta a la democracia en 1980, se profundiza el viraje hacia la liberalización de la economía iniciado en el periodo anterior.

El salario mínimo se había convertido en referencia para la fijación de la compensación por tiempo de servicios (CTS) y había comenzado a presionar sobre las provisiones que las empresas debían hacer para tal efecto. Por esta razón, en 1983 es dividido en dos partes, creándose la unidad de referencia, la cual pasa a servir de base para la fijación de la CTS.

En cuanto a la legislación sobre estabilidad laboral, es modificada en 1978, estableciéndose un periodo de prueba de tres años para alcanzar la estabilidad laboral. Los trabajadores con más de tres meses y menos de tres años en un empleo gozaban de una estabilidad relativa. Paralelamente se establecen topes a las indemnizaciones por despido, reduciendo el costo de cese de la mano de obra. Durante este periodo el crecimiento de la economía se hace discontinuo, con una caída promedio anual de 0.3%, acompañada de una reducción del empleo en la gran empresa de 0.1%, mientras que el empleo asalariado total crece a una tasa de 1.79% promedio anual. Las remuneraciones reales se reducen en 6.4% (salarios) y 6.6% (sueldos), reflejando el alza del índice de inflación que acompaña todo el periodo.

Debe notarse que la relación entre empleo y producto en el sector moderno continua siendo positiva en la recesión, si bien existen periodos breves de relación negativa, tales como 1977-79 y 1983-85, asociados a recesiones específicas. Sin embargo vemos que en dichos sub-periodos el empleo en las empresas con menos de 100 trabajadores aumenta, probable-

mente debido a un crecimiento del empleo en la pequeña y microempresa. Asimismo, vemos que el paso hacia una economía liberal está acompañado de una reducción leve en los costos de rotación laboral.

c. Periodo 1986-1990

Este periodo corresponde al gobierno de Alan García. Consta de dos subperiodos, uno de auge luego de la recesión de 1983, correspondiente al ajuste por demanda iniciado por García. El otro de ajuste, a partir de 1988, con recesión e inflación. En este periodo el gobierno está mucho más marcado por los problemas de corto plazo.

En 1986 se vuelve al periodo de prueba de tres meses para adquirir la estabilidad laboral absoluta, estableciéndose simultáneamente el Programa de Empleo de Emergencia (PROEM), mecanismo por el cual las empresas podían contratar mano de obra sin estabilidad laboral. Asimismo, se establece el Programa de Apoyo al Ingreso Temporal (PAIT), dirigido a la población de bajos ingresos. Es decir, si bien se restablece el periodo de prueba anterior, se relativiza su efecto con la instauración del PROEM.

A partir de 1988 se entra a un sub-periodo recesivo e inflacionario. Las tasas de inflación se elevan muy por encima de sus niveles históricos, mientras que las crisis se suceden en forma continua. Todo esto obliga al gobierno a centrar su política laboral en atenuar la caída de las remuneraciones reales. Así, en 1988 se fijan Incrementos Adicionales de Remuneraciones (IAR) para el sector privado, los cuales consisten en ajustes automáticos de remuneraciones cuatrimestrales, para reducir la caída en la capacidad adquisitiva de la población. Dichos ajustes pasan a ser trimestrales a inicios de 1990. Asimismo, se eliminan los topes indemnizatorios poco antes del cambio de gobierno.

En este periodo el empleo y el producto comienzan a presentar tendencias divergentes. Mientras el producto cae a una tasa de 1.8% promedio anual, el empleo en la gran empresa se estanca creciendo apenas a una tasa de 0.04%. El empleo asalariado total, en cambio, crece a una tasa de 6.4% promedio anual. Sin embargo, las remuneraciones reales continúan acompañando al producto; mientras los salarios reales caen en 8.9% los sueldos reales lo hacen en 13.9%, ambos promedios anuales.

d. Periodo 1991-95

En este periodo se cambia el patrón de crecimiento nuevamente, hacia un modelo liberal, con mayor influencia del mercado. Asimismo se enfrenta a la economía a la competencia internacional en mayor medida que en el periodo liberal previo.

Se inicia asimismo un proceso de reforma laboral a fines de 1991 con la Ley de Fomento del Empleo (LFE)¹², luego del programa de estabilización implementado en Agosto de 1990 por el gobierno de Fujimori, con el fin de terminar con la hiperinflación desatada en el periodo anterior¹³. La estabilidad laboral mantiene inicialmente el periodo de prueba de tres meses solamente para los trabajadores no calificados, alargándolo hasta 6 meses para trabajadores calificados, y hasta 1 año para trabajadores de dirección y trabajadores de confianza¹⁴. Luego de la modificación de la Constitución de 1979, vigente en ese momento, donde se consagraba la estabilidad laboral como un derecho del individuo, la estabilidad laboral es eliminada por la Ley de Julio de 1995 al amparo de la Constitución de 1993. En los decretos leyes de Noviembre de 1991, se había eliminado la protección absoluta ante el despido injustificado. En el caso de empresas con 20 y más trabajadores, era el juez quien decidía si procedía la indemnización o la reposición del trabajador, mientras que en las empresas con menos de 20 trabajadores, la indemnización era la única alternativa. La modificación de la LFE en 1995 establece que la única protección contra el despido injustificado es la indemnización y que solamente ante el despido declarado nulo en el Fuero Laboral procede la reposición del trabajador.

Por otro lado, se añaden un mayor número de causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador a las ya existentes en la legislación anterior y se crean causas adicionales relacionadas con su capacidad. Se crea asimismo, la figura del cese colectivo, el cual procede por fuerza mayor, causas tecnológicas, causas económicas, disolución de la empresa y necesidades de

12 D.L. 728 y D.L. 765, Noviembre de 1991 y Ley 26513, Julio de 1995.

13 Ver O. Dancourt (1995b).

14 En la Ley 26513 de Julio de 1995 el periodo de prueba para trabajadores de confianza pasa a ser de 6 meses.

funcionamiento de la empresa, no pudiendo afectar a más del 5% del personal. En la nueva versión de la LFE se han eliminado a “las necesidades de funcionamiento de la empresa” como justificación para el cese colectivo. Finalmente, se amplía el ámbito y los tipos de contratos temporales posibles¹⁵, y se crean los contratos de Capacitación Laboral¹⁶, los cuales en la práctica permiten la contratación de fuerza laboral con poca o nula experiencia sin generar por ello un vínculo laboral.

Un punto importante es que el papel del Estado en la fijación de las remuneraciones cambia drásticamente. En primer lugar, se establece que los aumentos de remuneraciones deben estar de acuerdo con los incrementos de productividad de las empresas, prohibiéndose asimismo el establecimiento de cláusulas de indexación en los contratos laborales y en los convenios colectivos. Asimismo, el Estado deja de cambiar periódicamente el salario mínimo; es así que éste se mantiene en 72 nuevos soles desde Marzo de 1992 hasta Marzo de 1994, perdiendo gran parte de su poder adquisitivo. En Abril de 1994 éste es modificado y elevado a 132 nuevos soles manteniéndose así hasta Octubre de 1996, ya fuera de nuestro periodo de estudio. Por otro lado, en 1992 se da una nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo donde se establece un mecanismo alternativo al de la Ley de 1971, el cual consiste en la posibilidad del arbitraje privado a solicitud de ambas partes. Asimismo, se regula el funcionamiento interno de los sindicatos.

En este periodo, el producto y el empleo de la gran empresa se separan definitivamente. Mientras el producto crece a una tasa promedio anual de 6.5%, el empleo en la gran empresa cae a una tasa de 5.2%. Como explicamos más adelante (sección 3.2) esto se debe posiblemente a problemas de calidad de la serie antes que a un cambio estructural en el comportamiento de la economía. Por otro lado, el empleo asalariado total crece a una tasa de 2.5% promedio anual, reflejando el crecimiento del empleo en la mediana y pequeña empresa. En cuanto a las remuneraciones reales, éstas se elevan en 6.1% (salarios) y 10.3% (sueldos) promedio anual, respectivamente, siguiendo la misma tendencia del producto. Es así que se da una relación negativa entre

15 Los contratos pueden ser de Naturaleza Temporal, de Naturaleza Accidental y de Obra o Servicio.

16 Son los contratos de Formación Laboral Juvenil, las Prácticas Pre-profesionales y los Contratos de Aprendizaje.

el empleo en la gran empresa y el producto y entre el empleo en la gran empresa y las remuneraciones reales.

3. EMPLEO, SALARIOS REALES Y PRODUCTO: UN ANALISIS ECONOMETRICO

3.1 *El modelo*

En vista de que el objetivo de este trabajo es explicar tanto el crecimiento del producto como la relación entre el empleo y el producto real, el modelo consta de dos mercados: el mercado de producto y el mercado de trabajo. Se trata de un modelo de inspiración keynesiana donde el producto se determina por la demanda¹⁷. La demanda interna está determinada por el consumo de los trabajadores (C) y el gasto del gobierno en remuneraciones (Gr). El consumo de los trabajadores depende a su vez de la masa salarial (wN), donde w es el salario real y N el empleo en el sector privado. Por otro lado, la demanda externa neta (XN), depende de del tipo de cambio real (e)¹⁸, cuyo signo es positivo si se cumple la condición de Marshall-Lerner; y del producto interno, asociado a las importaciones y cuyo signo es negativo. El modelo es entonces:

$$Y = C(w,N) + Gr + XN(e,Y) \quad (1)$$

$$N = N(Y) \quad (2)$$

Reemplazando (2) en (1), tenemos:

17 Sobre distintos regímenes macroeconómicos ver A. Solimano (1987). Un modelo similar para la economía chilena puede verse en R. Cortázar (1984).

18 El tipo de cambio es exógeno en nuestro análisis. Si bien la competitividad también depende del salario real, los trabajos empíricos al respecto encuentran que su efecto es negligible. Ver Infante (1995a) para Perú y V. Tokman y D. Martínez (1997) y J.M. Camargo (1997) para América Latina.

$$Y = C[w, N(Y)] + Gr + XN(e, Y) \quad (1a)$$

Lo cual nos lleva a la forma reducida:

$$Y = Y(w, Gr, e) \quad (1b)$$

Existe evidencia empírica de un efecto positivo del salario real sobre el producto, tanto en el largo plazo (Polo, 1989) como en el corto plazo (Garavito, 1993). Si bien no hemos encontrado evidencia similar para el efecto del gasto en remuneraciones, podemos esperar que su efecto sea también positivo. Queda por determinar, en base a la literatura empírica sobre el tema, el signo que podemos esperar para el tipo de cambio real. Rojas (1996) encuentra para el periodo 1950-85 que el efecto de esta variable sobre las exportaciones netas es positivo, es decir, que la condición de Marshall-Lerner se cumple. Sin embargo, Ferrari (1990) encuentra para el periodo 1950-1988 que el tipo de cambio real tiene un efecto negativo y significativo sobre las exportaciones tradicionales, mientras que su efecto sobre las exportaciones no tradicionales es positivo mas no significativo. Asimismo, encuentra que su efecto sobre las importaciones es negativo y significativo. Si consideramos que la mayor parte de nuestras exportaciones son tradicionales y que nuestro periodo de estudio coincide en mayor medida con el periodo del trabajo de Ferrari, podríamos esperar un signo negativo para el tipo de cambio real. Lo que esperamos determinar con este trabajo es entonces si los efectos, positivo del salario real y negativo del tipo de cambio real, sobre el producto, se mantienen en el largo plazo a pesar de los cambios recientes en la economía.

3.2. *Los datos*

Los datos empleados se han obtenido de diversas fuentes¹⁹, y corresponden a las series del producto bruto interno real, el empleo en la gran empresa (100 trabajadores a más) y los salarios reales del sector moderno (10 trabajadores a más), para Lima Metropolitana, todo con base 1979. Asimismo se usará la serie de gasto del gobierno real en remuneraciones a nivel nacional

¹⁹ Ver el Anexo N° 2.

y la serie de tipo de cambio real multilateral. El periodo de análisis es 1970-1995. Si bien existen datos para años anteriores, las series del mercado laboral no son enteramente confiables más atrás del periodo especificado. Consideramos necesario hacer una discusión previa de las series de empleo para explicar por qué se ha optado por la serie del empleo en la gran empresa.

Existe una aparente inconsistencia en los datos para el periodo posterior a 1990. Así, si medimos la variación del empleo en las empresas de 100 y más trabajadores por medio de las Encuestas de Niveles de Empleo (ENE), que son encuestas de hogares, encontramos que el empleo ha aumentado en 13.4% en el periodo²⁰, mientras que el índice de empleo de la gran empresa obtenido sobre la base de las Encuestas de Variación Mensual de Empleo (sobre empresas de 100 trabajadores y más) indican que el empleo se ha reducido en 23.7% en el mismo periodo (Ver Anexo 3). Si calculamos el crecimiento del empleo en la gran empresa formal medido por aquellos trabajadores que tienen acceso al seguro social, la tasa de crecimiento según las ENE se reduce a 8.8%. Desagregando los datos de las ENE de 1990 y 1993 encontramos que el empleo industrial cae en dicho periodo en 2.3% (la cifra es de 3.2% para los trabajadores con seguro social), mientras que el empleo en los sectores de comercio y de servicios se eleva en 18.9% y en 34.1%, respectivamente (las cifras son de 7.7% y 45.4% para los trabajadores con acceso al seguro social). Evidentemente existe una inconsistencia en la información brindada por la misma fuente, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social (MTPS) sobre la base de encuestas distintas. Una de las tareas necesarias es entonces la corrección de las series para incluir el trabajo temporal no reportado.

La encuesta de variación de empleo se procesa desde 1969, con listados de las planillas del BCR. Hasta 1982, los datos son sobre encuestas de 50 trabajadores y más. A partir de 1983, la Dirección General de Empleo del MTPS encuesta solamente a empresas de 100 y más trabajadores, con mayor cobertura y mejor metodología. Finalmente, en Enero de 1995 se da un cambio importante, el cual distorsiona el dato para este año²¹. A partir de este mes los trabajadores de las empresas de servicios temporales comienzan a ser

20 Dancourt (1995a) encuentra, con los mismos datos, que el empleo en empresas de 99 y más trabajadores aumenta en 19.9% en el mismo periodo.

21 Ministerio de Trabajo y Promoción Social (1995).

considerados en el formulario de la encuesta. Hasta Diciembre de 1994, estos trabajadores no eran tomados en cuenta en las cifras, salvo los trabajadores “de planta” en las empresas (de servicios) cuando tenían más de 100 trabajadores. Los trabajadores de empresas de servicios temporales que son “destacados” a trabajar en empresas de 100 a más trabajadores, ya sea en industria, comercio y servicios, no eran tomados en cuenta. Si tomamos en cuenta que a partir de la Ley de Fomento del Empleo (Noviembre de 1991) el número de trabajadores sin estabilidad laboral se incrementa, entenderemos por qué el empleo no sube cuando el producto lo hace. A partir de 1995, en cambio, los trabajadores “destacados” a las empresas de 100 trabajadores a más son tomados en cuenta como parte del empleo de dichas empresas.

Como vemos, la serie de variación de empleo de la gran empresa subestima el empleo a partir de 1991, lo que explicaría la correlación negativa entre empleo y producto a partir de ese año. Sin embargo, la serie de fuerza laboral asalariada no es un buen sustituto, por cuanto no existen los datos de ciertos años, mientras que se solamente a partir de 1980 la encuesta toma su forma actual.

3.3 Estimación del modelo: La relación de largo plazo

La estimación de un modelo como el presentado, sobre la base de series de tiempo y en un plazo relativamente largo, requiere que dichas series sean estacionarias o que estén cointegradas. El paso inicial es entonces ver si las variables a emplear son integradas y cuál es el orden de integración de ellas. En el Cuadro 3 presentamos el análisis de raíces unitarias de las siguientes series: Producto Bruto Interno real de Lima Metropolitana (PBILM), Salarios reales (w), Gasto real en remuneraciones del Gobierno (Gr), Tipo de Cambio real multilateral (e) y Empleo en la Gran Empresa (N), a través de la prueba de Dickey-Fuller Aumentada. La base de las series reales es 1979 y todas están en logaritmos²². Vemos así que todas las series son integradas de orden 1, lo cual hace posible hallar una relación de cointegración entre ellas.

22 La serie de producto estimado (Yest) se empleará para hallar la relación empleo-producto.

CUADRO 3
PRUEBA DE DICKEY-FULLER AUMENTADA

VARIABLES	$t_{\alpha}(z)$	No rezagos	$t_{\alpha}(z)$	No rezagos
Y	-3.35295**	2	-3.26406*	2
w	-0.50251*	0	-0.50251*	1
Gr	-2.98193**	0	-3.10163*	0
e	-0.32423*	0	-1.26421*	0
N	-1.47527*	1	-0.43635*	2
Y _{est}	-2.98126***	1	-2.91474*	0

VARIABLES	$t_{\alpha}(dz)$	No rezagos	$t_{\alpha}(dz)$	No rezagos
Y	-3.94169*	1	-3.86195**	1
w	-3.83140*	0	-3.71482**	0
Gr	-4.93890*	0	-4.81546*	0
e	-3.83875*	0	-4.00452**	0
N	-2.69076***	1	-4.53058*	1
Y _{est}	-4.76038*	0	-4.64611*	0

- * Significativo al 1%
- ** Significativo al 5%
- *** Significativo al 10%

En los Cuadros 4 y 5 podemos ver las pruebas de cointegración basadas en el máximo valor característico y en la traza de la matriz, respectivamente. En la prueba de máximo valor característico, la hipótesis nula es que existen a lo más r vectores de cointegración, y la hipótesis alterna es que existen $r+1$ vectores de cointegración. De acuerdo a los resultados del Cuadro 4 podemos ver que existen por lo menos dos vectores de cointegración. En la prueba de la traza de la matriz la hipótesis nula es que existen a lo más r vectores de cointegración, mientras que la hipótesis alterna nos dice que existen por lo menos $r+1$ vectores de cointegración. Los estadísticos presentados en el Cuadro 5 nos indican que existen uno o más vectores de cointegración.

CUADRO 4
TEST DE COINTEGRACION MULTIVARIADO BASADO
EN EL MAXIMO VALOR CARACTERISTICO

Johansen max. Test Hipótesis		Estadístico Test	Valor crítico (90%)
Nula	Alternativa		
$r = 0$	$r = 1$	36,07	17,15
$r < 1$	$r = 2$	20,76	13,39
$r < 2$	$r = 3$	5,13	10,60
$r < 3$	$r = 4$	0,54	2,71

CUADRO 5
TEST DE COINTEGRACION MULTIVARIADO BASADO
EN LA TASA DE LA MATRIZ

Johansen Trace Test Hipótesis		Estadístico Test	Valor crítico (90%)
Nula	Alternativa		
$r = 0$	$r > 1$	62,50	43,48
$r < 1$	$r > 2$	26,43	26,70
$r < 2$	$r > 3$	5,67	13,31
$r < 3$	$r > 4$	0,54	2,71

En el Cuadro 6 presentamos los vectores de cointegración hallados, de los cuales los dos primeros son válidos de acuerdo a las pruebas anteriores. De acuerdo a lo visto en la sección 3 tanto el gasto en remuneraciones como el salario real tienen efectos positivos sobre el producto, mientras que esperamos un signo negativo en el caso del tipo de cambio real. Escogemos de acuerdo a esto el primer vector de cointegración.

CUADRO 6
VECTORES DE COINTEGRACION ESTIMADOS

Vector	PBI Lima- Callao	Gastos en Remunera- ciones	Salario Real	Índice Tipo de Cambio Comerc.
1	62,004 (1,000)	-66,807 (-1,077)	-8,357 (-0,135)	2,289 (0,037)
2	36,204 (1,000)	-14,534 (0,401)	3,141 (0,087)	-2,115 (0,058)
3	2,775 (1,000)	4,779 (1,722)	-4,814 (-1,735)	3,215 (1,159)
4	-8,801 (1,000)	0,442 (-0,05)	2,920 (-0,332)	1,341 (-0,152)

Los coeficientes normalizados están entre paréntesis

Ahora es necesario determinar si los coeficientes de dicho vector son estadísticamente distintos de cero, lo cual se puede ver en el Cuadro 7, con la prueba de exclusión de largo plazo. Dicha prueba nos indica que los coeficientes del vector 1 son estadísticamente distintos de cero.

CUADRO 7
PRUEBA DE EXCLUSION DE LARGO PLAZO

DF	r	PBI Lima- Callao	Gastos en Remu- neración	Salario Real	Índice Tipo de Cambio Comerc.	X2 5%
1	1	12,23	14,79	13,6	7,69	3,84
2	2	27,84	30,34	24,74	14,69	5,99

Encontramos así que existe una relación de largo plazo positiva entre las remuneraciones reales y el producto, lo cual es consistente con la visión del salario real como un elemento de demanda. Asimismo, el gasto del gobierno en remuneraciones es positivo en tanto genera demanda efectiva. Finalmente, el signo del tipo de cambio es negativo, indicando que se mantiene la relación de las décadas anteriores.

En cuanto a la relación de largo plazo entre el empleo y el producto, podemos ver en los Cuadros 8 y 9 que existe solamente un vector de cointegración entre las variables empleo y producto estimado. El vector de cointegración puede verse en el Cuadro 10, donde Y2 tiene el signo esperado por la teoría.

CUADRO 8
TEST DE COINTEGRACION MULTIVARIADO BASADO
EN EL MAXIMO VALOR CARACTERISTICO

Johansen max. Test		Estadístico Test	Valor crítico (90%)
Hipótesis			
Nula	Alterna		
$r = 0$	$r = 1$	17,64	10,60
$r < 1$	$r = 2$	0,35	2,71

CUADRO 9
TEST DE COINTEGRACION MULTIVARIADO BASADO
EN EL MAXIMO VALOR CARACTERISTICO

Johansen Trace Test		Estadístico Test	Valor crítico (90%)
Hipótesis			
Nula	Alterna		
$r = 0$	$r > 1$	17,98	13,31
$r < 1$	$r > 2$	0,35	2,71

CUADRO 10
VECTORES DE COINTEGRACION ESTIMADOS

Vector	Variación de Empleo	Y2 Estimado
1	26,1936 (1,000)	-15,0382 (-0,574)
2	3,4478 (1,000)	23,1554 (6,716)

Los coeficientes normalizados están entre paréntesis

Finalmente, el Cuadro 11 nos indica que los coeficientes del vector de cointegración escogido son diferentes de cero. Podemos ver entonces que la relación de largo plazo entre el empleo y el salario real es positiva, aún tomando en cuenta los problemas con la serie de empleo empleada.

CUADRO 11
PRUEBA DE EXCLUSION DE LARGO PLAZO

DF	t	Variación de Empleo	Y2 Estimado	X2 5%
1	1	17,08	6,54	3,84

3.4 La estabilidad del modelo

De acuerdo al análisis de la sección 2 si bien con el inicio del gobierno de Morales-Bermúdez la institucionalidad laboral experimentó un cambio hacia una menor estabilidad laboral, es recién a fines de 1991, con la Ley de Fomento del Empleo, que se vira hacia un mercado laboral crecientemente flexible, viraje que se completa en Julio de 1995 con las últimas modificaciones a la citada Ley. Una manera de analizar entonces si los cambios iniciados en 1991 alteran la relación de largo plazo entre las variables sería a través de la estimación de las relaciones de cointegración para los periodos 1970-1991 y 1992-1995. Sin embargo, ya la estimación de nuestro modelo con datos anuales para el periodo total está en el límite en cuanto a los grados de libertad deseables, sin contar con lo extremadamente reducido del segundo sub-periodo. Es por esto que elegimos otra vía, a través de la estimación del Modelo de Corrección de Errores y la obtención, a partir de allí, de los estadísticos CUSUM (suma acumulada de los residuos) y CUSUMSQ (suma acumulada de los residuos al cuadrado). Estos estadísticos nos permitirán hacer dos contrastes de estabilidad del modelo, en los cuales la hipótesis nula es de homogeneidad temporal del modelo y la hipótesis alternativa es que se ha producido algún cambio a lo largo del periodo de análisis. De esta manera podemos interpretar el rechazo de la hipótesis nula como un signo de que las instituciones laborales han alterado de alguna manera notable las relaciones estimadas.

Así, en los Cuadros 12 y 13 tenemos las estimaciones del MCE para el PBI y para el Empleo del sector moderno, respectivamente, para el periodo 1973-1995. Vemos que el signo de los coeficientes de corrección de error es el correcto en cada caso y que aproximadamente el 17% del desequilibrio en el periodo anterior es despejado en el periodo siguiente en las dos estimaciones.

En los Gráficos 3a y 3b podemos ver las pruebas de Suma Acumulada de los Residuos (CUSUM) y Suma Acumulada de los Residuos al Cuadrado (CUSUMSQ) para el MCE del PBI; mientras que en los Gráficos 4a y 4b podemos ver los mismos estadísticos para el MCE del Empleo en el sector moderno. Como puede verse, los estadísticos, en cada caso, no salen de las bandas que indican un 5% de significancia, por lo cual se acepta la hipótesis nula de estabilidad de ambas ecuaciones en los periodos mostrados. Es decir, durante el periodo 1982-1995 para el PBI y durante el periodo 1978-1995 para

CUADRO 12
 MODELO DE CORRECCION DE ERRORES PARA PBILM
 VARIABLE DEPENDIENTE: DPBILM
 1973-1995

Variable	Coefficiente	Estadístico t	2-TAIL SIG.
Residuo (-1)	-0,173	-2,571	0,022
DLPBILIM (-1)	0,594	2,322	0,036
DLPBILIM (-2)	-0,034	-0,108	0,916
DLGASREM (-1)	-0,097	-0,417	0,683
DLGASREM (-2)	0,489	2,319	0,036
DLW REAL (-1)	-0,193	-1,115	0,284
DLWREAL (-2)	-0,272	-1,668	0,118
DLITCC (-1)	0,014	0,307	0,763
DLITCC (-2)	0,122	2,679	0,018
R ²	0,699	Media	0,007
R ² ajust.	0,528	Desv. Estand.	0,039
Error Est. Regr.	0,027	akaike	-6,968
Log Likelihood	56,492	Estadístico F	4,080
Durbin-Watson	2,277	Prob. (Estad. F)	0,011

CUADRO 13
 MODELO DE CORRECCION DE ERRORES PARA EMPLEO
 VARIABLE DEPENDIENTE: DLEMP
 1973-1995

Variable	Coefficiente	Estadístico t	2-TAIL SIG.
Residuo (-1)	-0,172	-2,359	0,029
DLEMP (-1)	0,609	2,891	0,009
DLEMP (-2)	-0,298	-1,526	0,144
DLYEST (-1)	-0,230	-1,242	0,230
DLYEST (-2)	0,168	-0,915	0,372
R ²	0,575	Media	0,007
R ² ajust.	0,481	Desv. Estand.	0,046
Error Est. Regr.	0,033	akaike	-6,629
Suma Error Cuad	0,019	Schwarz	-6,383
Log Likelihood	48,607	Estadístico F	6,095
Durbin-Watson	1,672	Prob. (Estad. F)	0,003

el Empleo del sector moderno, las instituciones laborales no estarían alterando la estabilidad de las relaciones de largo plazo²³. Es posible que este resultado se deba a que todavía no ha pasado el suficiente tiempo para que los cambios en la institucionalidad laboral se den en toda su magnitud.

23 Es de notar que al calcular los estadísticos se pierden 9 observaciones con relación al periodo inicial (1973-1995) para el PBI y 5 observaciones para la ecuación de Empleo, debido a que las ecuaciones son recursivas y a que no existen datos confiables de Empleo o del PBI de Lima Metropolitana para antes de 1970. En el Anexo N° 4 pueden verse los gráficos de las pruebas de estabilidad de cada coeficiente del MCE para ambas ecuaciones.

GRAFICO 3a
MODELO DE CORRECCION DE ERRORES:
PRUEBA DE SUMA ACUMULADA DE LOS RESIDUOS (CUSUM TEST) *

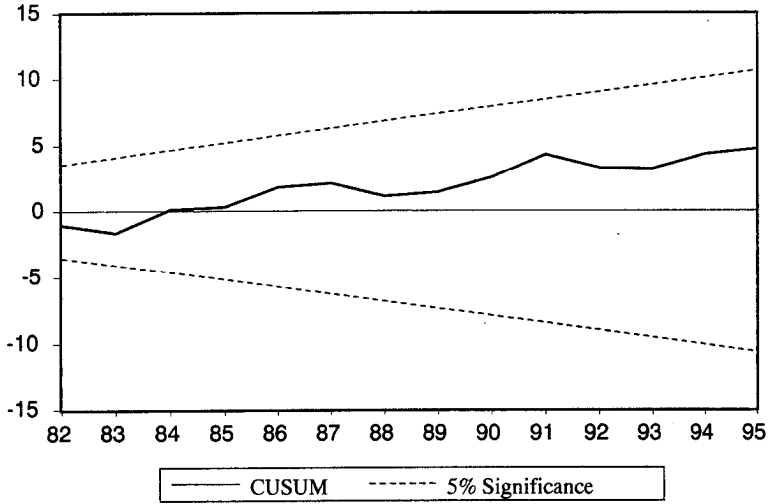


GRAFICO 3b
MODELO DE CORRECCION DE ERRORES:
PRUEBA DE SUMA ACUMULADA DE LOS RESIDUOS (CUSUM TEST)

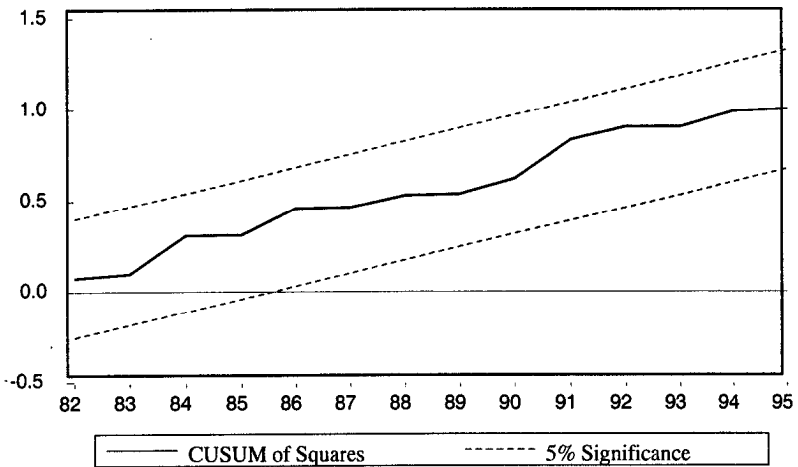


GRAFICO 4a
MODELO DE CORRECCION DE ERRORES:
PRUEBA DE SUMA ACUMULADA DE LOS RESIDUOS (CUSUM TEST)

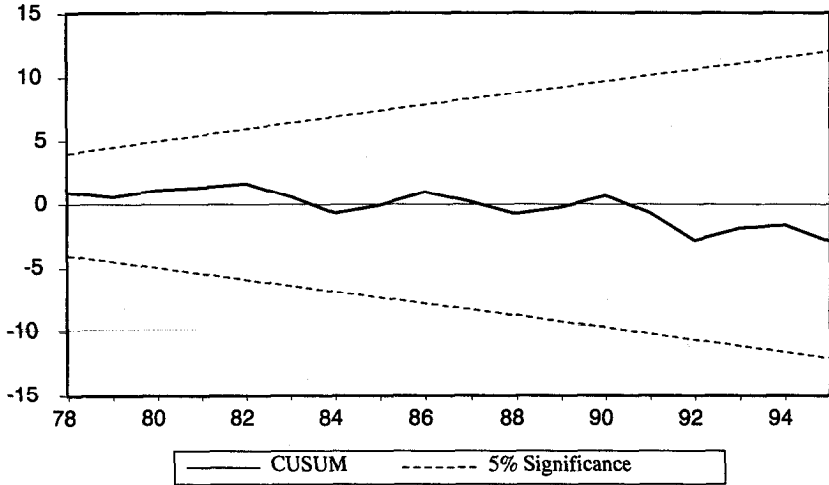
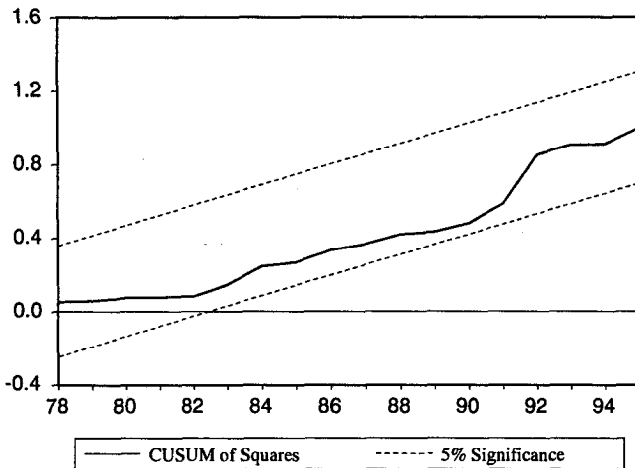


GRAFICO 4b
MODELO DE CORRECCION DE ERRORES:
PRUEBA DE SUMA ACUMULADA DE LOS RESIDUOS (CUSUM TEST)



4. CONCLUSIONES

El análisis de las relaciones entre el empleo, los salarios reales y el producto que hemos realizado para el periodo 1970-1995 nos permite llegar a las siguientes conclusiones. En primer lugar, podemos afirmar que existe una relación de largo plazo estable y positiva entre el producto y los salarios reales, dando sustento a la hipótesis del predominio del efecto de demanda del salario real sobre su efecto como costo. En este sentido, las pruebas de estabilidad calculadas a partir de la estimación del modelo de corrección de errores nos permiten decir que no se aprecia aún un efecto importante del cambio en la institucionalidad laboral sobre la relación entre estas variables. Asimismo, el efecto positivo del gasto del gobierno en remuneraciones sobre el producto real da sustento adicional a nuestras conclusiones. Adicionalmente, encontramos que el efecto del tipo de cambio real sobre el producto es negativo y estable en el largo plazo.

En segundo lugar encontramos que existe una relación de largo plazo positiva entre el empleo en el sector moderno y el producto real, la cual se mantiene a pesar de la subestimación del empleo en el sector moderno entre 1991 y 1994. Nuevamente, las pruebas de estabilidad obtenidas a partir de la estimación del Modelo de Corrección de Errores nos permiten decir que esta relación es estable durante el periodo analizado. El corto tiempo durante el cual han operado los cambios en la legislación laboral es un punto importante en la interpretación de estos resultados.

REFERENCIAS

AMADEO, Edward

1996

"The knife's edge of exchange rate based stabilization. Impacts on growth, employment and wages". *Texto para Discussao* N° 361, Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica de Río de Janeiro.

CAMARGO, José Márcio

1997

"Mercado de trabajo, estabilización y competitividad. La experiencia de cuatro países: Argentina, Brasil, Colombia y

México. En E. Amadeo et al, *Costos Laborales y Competitividad Industrial en América Latina*. OIT, Lima.

CERMEÑO, Rodolfo

1987 "Caída del ingreso real, recesión del sector moderno y expansión del sector informal: Un enfoque microeconómico". En *Economía*, Vol. X, Nº 20. Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

CORTAZAR, René

1984 "Restricción externa, desempleo y salarios reales: Perspectivas y conflictos". *Colección Estudios CIEPLAN*, Nº 14, Setiembre.

DANCOURT, Oscar

1990 "Notas sobre desempleo y pobreza en Lima Metropolitana". En M. Valcárcel (editor), *Pobreza Urbana. Relaciones económicas y marginalidad religiosa*. Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

1995 "Empleo y producto agregados: Notas sobre el caso limeño". Mimeo, Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

ENDERS, Walter

1995 *Applied Econometric Time Series*. John Wiley & Sons Inc. Nueva York.

FERRARI, César

1990 *Comercio Exterior y Desarrollo*. Fundación Friedrich Ebert, Lima.

FIGUEROA, Adolfo

1993 "La naturaleza del mercado laboral". *Documento de Trabajo* 113, Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

GALIN, Pedro

1985 "Nota introductoria". En P. Galín (editor), J. Burneo y M. Pasco, *El Trabajo Eventual. Dos perspectivas jurídicas*. Fundación Friedrich Ebert-CIAT/OIT, Lima.

GARATE, Werner y Rosa FERRER

1984 *En qué trabajan las mujeres. Compendio estadístico 1980-1993*. ADEC/ATC, Lima.

GARAVITO, Cecilia

1993 "Mercado laboral e intervención del Estado: 1986-1992". *Documento de Trabajo* 108, Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

1995 "Distribución del excedente laboral entre autoempleo y desempleo". En *Economía*, Vol. XVIII, Nº 35-36, Julio-Diciembre 1995. Lima.

1996 "Intervención del Estado en el mercado de trabajo: La ley de Fomento del Empleo". *Documento de Trabajo* 125, Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

INFANTE, Ricardo

1995a "Perú: Ajuste del mercado laboral urbano y sus efectos sociales: Evolución y políticas". *Documento de Trabajo* 9, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Lima.

1995b "Reactivación y empleo urbano 1990-94". Mimeo, Seminario-Taller *Del ajuste estructural al desarrollo: Perspectivas de la economía peruana en crecimiento, empleo y descentralización*. Instituto de Estudios Peruanos, Lima.

JIMENEZ, Félix

1994 "La reciente reactivación y los efectos del ajuste liberal: ¿Continuidad o ruptura?". *Socialismo y Participación* 66, CEDEP.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION SOCIAL

1995 *Boletín de la Encuesta Mensual de Variación de Empleo*. Noviembre.

NORTH, Douglass

1992 *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press, Massachusetts.

POLO, Angel

1989

Relación entre producción y salario real: Perú 1960-1988.
Tesis de Magister. Pontificia Universidad Católica del Perú,
Lima.

ROJAS, Jorge

1996

Políticas Comerciales y Cambiarias en el Perú 1960-1995.
Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del
Perú, Lima.

SOLIMANO, Andrés

1987

“Opciones de política salarial y de empleo bajo distintos
régimenes macroeconómicos: Los casos de Chile y Brasil”.
En OIT-PREALC, *Modelos de Empleo y Política Económica:*
Una década de experiencias del PREALC. OIT, Santiago de
Chile.

SUAREZ, Rubén

1987

“Labor markets in Peru: An overview”. División de Mercado
de Trabajo, Departamento de Investigación del Desarrollo.
Banco Mundial.

TOKMAN, Víctor y Daniel MARTINEZ

1997

“Costo laboral y competitividad en el sector manufacturero
de América Latina”. En E. Amadeo et al, *Costos Laborales*
y Competitividad Industrial en América Latina. OIT, Lima.

VEGA-CENTENO, Máximo, REMENYI, María Antonia y Juan PIZARRO

1986

“Los salarios y la intervención del Estado”. En G. Alarco
et al, *Empleo, Salarios y Distribución del Ingreso: Márgenes*
de Política. Fundación Friedrich Ebert, Lima.

WILLIAMSON, Oliver

1989

Las Instituciones Económicas del Capitalismo, Fondo de
Cultura Económica, México D.F.

**Anexo 1: NORMAS LABORALES: ANTECEDENTES Y
CAMBIOS RECIENTES**

AMBITO DE APLICACION

Protegen a los trabajadores que laboran por lo menos 4 horas y que están sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada (RLAP).

a) Antecedentes al período de Análisis

ESTABILIDAD LABORAL

Ley N° 4916 (7/2/24) - Ley del Empleado Particular

El contrato de trabajo puede ser terminado por el patrón con un pre-aviso de 90 días, y por el empleado con un pre-aviso de 40 días. Existe una escala para las indemnizaciones.

Actualmente la indemnización es de 1 sueldo por año según las leyes N°s 8439 y 10239.

SALARIO MINIMO

D.L. 14129 y 14222 /08/62

Se señala la obligatoriedad de la fijación de sueldos y salarios mínimos en todas las actividades del país. Comprendían a los trabajadores no calificados (obreros y empleados) del sector privado. Se establece niveles diferentes por regiones y por rama económica. En el transcurso del periodo los salarios mínimos pasaron a ser referencia para la fijación de la compensación por tiempo de servicios del sector privado y para las remuneraciones del sector público.

BENEFICIOS SOCIALES

Ley 8433 (Agosto de 1936) Se crea el Seguro Social Obrero, el cual se ocupaba de las Pensiones de jubilación y la prestaciones de Salud.

Ley 10902 (Noviembre de 1948) Se establece el Estatuto Provisorio del Seguro Social del Empleado, el cual cubría prestaciones de Salud-Maternidad.

Ley 13640 (Abril 1961) Se crea el Fondo de Jubilación Obrero, el cual pasaría a encargarse de las pensiones.

D.L. 18846 (Abril de 1961) Creación del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Ley 13724 (Noviembre de 1961 y Julio 1962) Se consolida el Seguro Social del Empleado, a cargo de las pensiones.

REGIMEN DE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES Y GESTION DE LA EMPRESA

Antes de 1970, los trabajadores percibían un monto pequeño por utilidades

b) Período 1970-1975

ESTABILIDAD LABORAL

1970 D.L. 18471

Estabilidad absoluta luego de un periodo de prueba de tres meses. Despido solamente por falta grave: descuido en el cumplimiento del trabajo, informaciones falsas dadas intencionalmente al empleador, utilización de bienes del trabajo en perjuicio del empleador, entrega a terceros de las técnicas de fabricación; ausencias injustificadas.

CAPACITACION PARA EL TRABAJO

D.L. 20151 (Setiembre de 1973)

Creación del SENATI.

BENEFICIOS SOCIALES

D.L. 19990 (Abril de 1973) Creación del Sistema Nacional de Pensiones (SNP).

D.L. 20212 (Noviembre de 1973) Se crea el Seguro Social del Perú, fusionando los Seguros Sociales de obreros y de empleados.

D.L. 22482 (1973) Creación del Régimen de Prestaciones de Salud

NEGOCIACION COLECTIVA

1971 D.S. 006-71-TR Trato directo: Entre los representantes de los trabajadores y la empresa, una vez presentado el pliego de reclamos. Duraba unos 20 días y se discutían condiciones económicas y condiciones de trabajo

Juntas de Conciliación: En el Ministerio de Trabajo, sólo si fracasa el trato directo

Resolución de la Sub-dirección de negociación colectiva

Resolución de la Dirección Regional de Trabajo

REGIMEN DE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES Y GESTION DE LA EMPRESA

1970

Se crea la Comunidad Laboral con participación colectiva en la propiedad y la gestión de la empresa; y participación individual en las utilidades.

D.L. 18350 Sector Industrial

D.L. 18880 Sector Minero

D.L. 18810 Sector Pesquero

D.L. 19020 Sector de Telecomunicaciones

c) *Período 1976-1985*

ESTABILIDAD LABORAL

1978 D.L. 22126

Periodo de prueba se extiende a tres años. Los trabajadores en periodo de prueba no pueden exceder el 10% de los trabajadores permanentes, mientras que para los trabajadores a medio tiempo depende del tamaño de la empresa.

SALARIO MINIMO

D.S. 002-83-TR /02/83

Se crea la Unidad de Referencia (UR), compuesta por el Sueldo o Salario Mínimo Vital (SMV) y la Bonificación Especial por Costo de Vida (BECV)

D.S. 014-84-TR /06/84

Se establece la Bonificación Suplementaria (BS), la cual se debe adicionar a la UR, estableciéndose un nuevo nivel de Remuneración Mínima Vital (RMV)

D.S. 026-85-TR /08/85

Se fija un solo nivel de sueldos y salarios mínimos vitales en todos los sectores económicos a nivel nacional.

D.S. 365-85-EF

Se crea la categoría Ingreso Mínimo Vital (IMV), compuesto por el SMV y la BS, dejándose de lado la categoría BECV.

BENEFICIOS SOCIALES

D.L. 22591 (Julio de 1979) Creación del Fondo Nacional de Vivienda (FONAVI)

D.S. 113-79-EF (Agosto de 1979) Reglamento del FONAVI

D.L. 23161 (Julio de 1980) Se crea el Instituto Peruano de Seguridad Social.

REGIMEN DE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES Y GESTION DE LA EMPRESA

1977-D.L. 21789

Se modificó, reduciéndola, la participación de los trabajadores en la empresa.

1982-Ley 23407

El régimen del D.L. 21789 se hizo alterno a otro sin comunidad laboral, pero con mayores beneficios en las utilidades

d) *Período 1986-1990*

ESTABILIDAD LABORAL

1986 Ley 24514 (4/06/86)

Regreso al periodo de prueba de tres meses. El trabajador despedido por falta grave no comprobada, si estaba trabajando un año, recibe una indemnización de tres meses de sueldo. Si trabajó entre uno y tres años, seis meses de sueldo, y si trabajó más de tres años, doce meses de sueldo.

PROMOCION DEL EMPLEO Y EMPRESAS ESPECIALES

Programa de Apoyo al Ingreso Temporal (PAIT) 1986

Programa de empleo diseñado por el Estado para apoyo temporal a los jefes de familia.

D.S. 018-86-TR Programa Ocupacional de Emergencia (PROEM) 1986

Las empresas del sector privado pueden contratar trabajadores sin derecho a estabilidad laboral por un plazo entre tres meses y dos años. El D.S. 043-90-TR prolongó el PROEM hasta Enero de 1990.

SALARIO MINIMO

D.S. 063-89-EF /04/89

Se otorga una Bonificación por Movilidad (BM) a los trabajadores que ingresan a laborar al sector privado sin negociación colectiva. Entonces, la RM está compuesta para estos trabajadores por el IM

D.S. 130-89-EF /07/89

D.S. 036-89-TR /09/89

Se otorga bonificaciones por movilidad a los trabajadores del sector privado que ingresaran a laboral al sector privado sin negociación colectiva a partir de dichos meses.

D.S. 054-90-TR 1/08/90

A partir de la fecha la RMV se compone del IMV, de la BM y de la Bonificación Suplementaria Adicional (BSA).

SUELDOS Y SALARIOS EN GENERAL

D.S. 025-88-TR Se establece que la Autoridad de Trabajo debe establecer Incrementos Adicionales de Remuneraciones Cuatrimestrales (Enero-Mayo-Setiembre) cuando la negociación colectiva no ha sido resuelta por acuerdo de partes.

D.S. 005-90-TR 24/01/90 Los IAR de carácter cuatrimestral pasarán a ser trimestrales (Enero-Abril-Julio-October). El tope es 200,000 intis = 35% YML.

D.S. 055-90-TR 1/08/90 Se otorgan bonificaciones especiales por costo de vida por el monto de 100% del haber básico o corriente percibidas al 31/7/90, como aumentos para el sector privado sin negociación colectiva.

D.S. 056-90-TR Se otorgan bonificaciones especiales por costo de vida por el monto de 100% del haber básico o corriente percibidas al 31/7/90, como aumentos para el sector privado con negociación colectiva.

D.S. 057-90-TR Se suspende hasta el 31/12/89 el aumento de remuneraciones en las empresas del Estado con RLAP.

D.S. 058-90-TR 20/8/90 Se eliminan los Incrementos Adicionales de Remuneraciones (IAR) para el sector privado. Estos eran primero cuatrimestrales (1988) y luego trimestrales (1990).

D.S. 107-90-PCM Se otorgan bonificaciones especiales por costo de vida por el monto de 100% del haber básico o corriente percibidas al 31/7/90, como aumentos para las empresas estatales con Régimen Laboral de la Actividad Privada (RLAP), con un tope de 75 millones de intis.

NEGOCIACION COLECTIVA

D.S. 070-90-TR 17/11/90 Se limita derecho de huelga en servicios esenciales, los cuales son aquellos cuya paralización pueda poner en peligro la vida, la libertad, la seguridad y la salud de las personas.

D.L. 071-90-TR 13/12/90 Decretan la solución global de todos los pliegos de reclamos

D.S. 076-90-TR 21/12/90 Establecen libertad sindical. Las organizaciones de trabajadores serán inscritas en el registro de sindicatos a sola solicitud.

e) Período 1991-1995

ESTABILIDAD LABORAL

D.S. 016-91-TR 13/03/91 Reglamento de la Ley de Estabilidad Laboral

Faltas graves adicionales: falta a los deberes de lealtad, fidelidad y diligencia; paralización intempestiva de labores, negativa del; trabajador a someterse a examen médico, tardanzas consecutivas.

D.S. 032-91-TR Reglamento de la Ley de Estabilidad Laboral (Deroga el D.S. 016-91-TR).

Se elimina como causal de despido la falta a los deberes de lealtad, fidelidad y diligencia. Para que la paralización intempestiva de labores sea falta grave debe ser reiterada. Se agrega como causal de despido la apropiación ilícita frustrada de los servicios del empleador. La negativa del trabajador a someterse a examen médico debe ser justificada.

D.L. 728 y 765 (noviembre de 1991) Ley de Fomento del Empleo

Se elimina la protección absoluta contra el despido arbitrario, ya que es el juez quien decide si procede la reposición del trabajador o su indemnización. La indemnización es hasta por un máximo de 12 remuneraciones mensuales. Los trabajadores que laboran en empresas de menos de 20 trab., el personal de dirección y el personal de confianza solamente tienen derecho a la indemnización. Si la empresa no cumple con reponer a un trabajador paga una multa, pero ya no es denunciada penalmente. El despido es nulo cuando se da por actividad sindical, por representación de trabajadores, por discriminación o por embarazo (3 ult. meses). En este caso el trabajador tiene derecho a la reposición. Esto es retroactivo, es decir, los trabajadores que gozaban del régimen anterior de estabilidad absoluta entran ahora en este sistema sin

estabilidad laboral. El periodo de prueba sigue siendo de tres meses, el cual se puede alargar hasta 6 meses para trabajadores calificados y hasta 1 año para trabajadores de dirección y trabajadores de confianza. Sólo el 10% del personal puede estar en periodo de prueba. La empresa puede suspender las labores por caso fortuito o fuerza mayor hasta por un máximo de 90 días. Se crea el cese colectivo, el cual puede ser por fuerza mayor, causas tecnológicas, económicas, etc., disolución de la empresa y necesidades de funcionamiento de la empresa; en este último caso no puede afectar a más del 5% del personal y las vacantes deben reponerse en un plazo máximo de 60 días. La jubilación para el caso de los hombres es a los 65 años y para las mujeres a los 60 años. El despido puede ser por falta grave o por incapacidad del trabajador. Faltas graves: incumplimiento de las obligaciones de trabajo (falta a la buena fe, reiterada resistencia a las órdenes, reiterada paralización intempestiva de labores, inobservancia del reglamento interno de la empresa); reiterada paralización intempestiva de labores; disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores; apropiación consumada o frustrada de los bienes o servicios del empleador; uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; drogadicción o alcoholismo en el trabajo; actos de violencia, injuria o faltamiento de palabra verbal o escrita; daño intencional a los edificios; abandono del trabajo por más de tres días consecutivos.

Ley 26513 (28/07/95)

El despido arbitrario solamente da derecho a indemnización. El periodo de prueba permite adquirir protección contra el despido arbitrario. Ahora los trabajadores de confianza tienen solamente un periodo de prueba de 6 meses. Sólo el 10% del personal puede estar en periodo de prueba. El contrato de trabajo se puede suspender en forma perfecta o en forma imperfecta. En este último caso, el empleador sigue pagando el sueldo. La empresa puede suspender las labores por caso fortuito o fuerza mayor hasta por un máximo de 90 días. La jubilación es obligatoria y automática a los 70 años de edad.

D.L. 855 (Noviembre 1996) Determinó una indemnización por despido arbitrario de media remuneración mensual. Posteriormente se publica una modificación, que cambia este nivel a remuneración y media.

FACULTADES DEL EMPLEADOR Y JORNADA DE TRABAJO

D.L. 692 6/11/91

Las modificaciones a la jornada de trabajo (horario) deberán efectuarse mediante trato directo entre el empleador y los trabajadores; de no ponerse de acuerdo, la Autoridad Administrativa de Trabajo resolverá (artículo 2).

D.L. 713 7/11/91 Consolida legislación sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada. La fijación del día de descanso semanal corresponde al empleador, aunque debe ser preferentemente domingo. El trabajador tiene derecho a descanso en los días feriados que señala el D.L. Cualquier otro feriado se pasará al Lunes siguiente. El trabajador tiene derecho a 30 días al año de descanso vacacional.

D.L. 25921 Ley de Facultades del Empleador (27/11/92)

El empleador puede modificar turnos, días u horas de trabajo; modificar, suspender o sustituir prestaciones de orden económico y condiciones de trabajo; suspender temporalmente las labores de trabajo por razones tecnológicas, económicas, estructurales o análogas; modificar la forma y modalidad de prestación de los servicios; introducir modificaciones sustanciales en el horario de trabajo. Esta ley deroga el artículo 2 del D.L. 692.

D.L. 26136 Ley de Jornada de Trabajo (24/12/92)

La jornada de trabajo es de 8 horas diarias y de 48 horas semanales. Si la jornada de trabajo pactada es inferior a la legal, el empleador puede aumentarla siempre que incremente proporcionalmente las remuneraciones del trabajador con una sobretasa del 25% del valor de la hora de trabajo. El empleador puede introducir cambios en turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

D.L. 854 (Noviembre 1996)

La jornada laboral es de 48 horas a la semana como máximo (antes la jornada laboral máxima femenina era de 45 horas semanales). Los menores tienen una jornada regulada por la ley de la materia. Si la jornada era menor de 48 horas semanales, el empleador puede extenderla unilateralmente, pero

aumentando la remuneración en forma proporcional. El tiempo dedicado a refrigerio no forma parte de la jornada de trabajo. Para modificar el inicio o culminación de la jornada diaria en más de una hora, se necesita el consentimiento de los trabajadores. Se pueden establecer jornadas compensatorias de trabajo. La tasa por horas extras se reduce de 50% a 25% como mínimo. El horario nocturno es definido por primera vez por ley, el cual será entre las 10 p.m. y las 6 a.m. (antes parece que estaba definido implícitamente entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana). El horario nocturno tendrá como remuneración mínima 279.5 soles por mes (sobretasa de 30% sobre el salario mínimo). Las horas extras se pagaban sobre el básico, ahora se pagan sobre la remuneración ordinaria.

CAPACITACION PARA EL TRABAJO

D.L. 728 y 765 (Noviembre de 1991)

i) Formación Laboral Juvenil (FLJ)

Comprende a los jóvenes entre 16 y 21 años que no hayan culminado sus estudios o habiéndolo hecho no sigan ninguna especialización. Los contratos de FLJ no deben durar más de 1.5 años en la misma empresa. La remuneración no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV) cuando se cumple el horario usual de la empresa. Si no, será proporcional. El número de jóvenes en formación laboral no podrá exceder el 15% del personal total de la empresa, si la empresa tiene 10 trabajadores o menos, el número no puede exceder a 2. No genera vínculo laboral. La remuneración no está sujeta a retenciones ni pago alguno por parte de la empresa.

ii) Prácticas Pre-profesionales

Comprende a estudiantes egresados, de cualquier edad, de una Universidad o Instituto Superior. No genera vínculo laboral. La remuneración no está sujeta a retenciones ni pago alguno por parte de la empresa.

iii) Contrato de Aprendizaje

El aprendiz presta servicios a una empresa por tiempo determinado, a cambio de que la empresa le proporcione los medios para capacitarse y le otorgue la asignación mensual respectiva (no menor a la RMV). El aprendizaje

en actividades del CIU se realiza a través del SENATI. Podrán celebrar estos contratos las personas mayores de 14 y menores de 24 años que hayan terminado por lo menos la primaria.

iv) Capacitación Laboral y Productividad

El empleador está obligado a capacitar al trabajador en el trabajo. Se pueden establecer Programas de Capacitación y Productividad con el fin de: incrementar la productividad, actualizar al trabajador, incorporación de nuevas tecnologías, creación de nuevas vacantes, prevención de riesgos.

Ley 26513 (Julio de 1995)

v) Formación Laboral Juvenil

Comprende a los jóvenes entre 16 y 25 años. Los contratos de FLJ no deben durar más de 3 años en la misma empresa. El número de jóvenes en formación laboral no podrá exceder el 30% del personal total de la empresa

D.L. 855 (Noviembre de 1996)

La formación laboral juvenil es entre los 16 y 25 años, y las empresas pueden ahora contratar hasta el 40% bajo este programa.

CONTRATOS TEMPORALES

D.L. 728 y D.L. 765 (Noviembre de 1991)

i) Contratos de Naturaleza Temporal

- Inicio o lanzamiento de nueva actividad-máximo 3 años
- Necesidades del mercado-6 meses por año
- Reconversión empresarial-máximo 2 años

ii) Contratos de Naturaleza Accidental

- Ocasional-máximo 6 meses por año
- Suplencia-la duración necesaria

- Emergencia-duración máxima 1 año
- iii) Contratos de Obra o Servicio
 - Específico-la duración necesaria
 - Intermitente-sin duración específica, preferencia por haber trabajado antes
 - De temporada-no hay duración específica

Los diversos contratos no deben sobrepasar los 3 años..

Las empresas pueden contratar por cooperativas o por services hasta el 20% de su personal.

Ley 26513 (Julio 1995)

- i) Contratos de Naturaleza Temporal por Necesidades del mercado-ya no hay duración máxima
- ii) Contratos de Naturaleza Accidental por Emergencia-ya no hay duración máxima Los diversos contratos no debe sobrepasar los 5 años.

D.L. 855 (Noviembre de 1996)

Las empresas pueden contratar por cooperativas hasta el 50% de su personal. Las empresas pueden contratar vía services hasta el 50% de su personal. Tanto las cooperativas como los services están sujetos al FONAVI, Impuesto a la renta y otros tributos.

PROMOCION DEL EMPLEO Y EMPRESAS ESPECIALES

D.S. 014-91-TR 13/3/91 Reglamentan estabilidad laboral para contratos con cooperativas de trabajadores debidamente constituidas

D.S. 017-91-TR 15/03/91 Se permite que las empresas contraten servicios de cooperativas de trabajadores para realizar las labores estables dentro de la misma.

D.L. 728 y 765

PROGRAMAS ESPECIALES

El Estado organizará programas especiales de empleo para mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores mayores de 45 años en situación de desempleo abierto, por reconversión productiva o por convenio de aumento de productividad, trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales.

El Estado implementará programas temporales de generación masiva de empleo para sectores en situación de extrema pobreza, tanto urbano-marginales como rurales: Programas de empleo para jefes de familia (cesantes) y Programas de generación masiva de empleo (construcción civil)

RECONVERSION PRODUCTIVA PARA EMPRESAS DEL SIU

Dirigido a: trabajadores cesantes por reestructuración y reconversión, trabajadores asalariados del SIU, trabajadores independientes del SIU. El objetivo es promover: microempresas y pequeñas empresas, programas de accionariado difundido y cooperativas de trabajadores.

PROMOCION DEL EMPLEO AUTONOMO

Dirigido a: pequeñas empresas y micropresas, programas de accionariado difundido, cooperativas de trabajadores (de Trabajo y Fomento del Empleo y de Trabajo Temporal), y otros. Las cooperativas de trabajadores deberán reconocer a sus socios trabajadores ingresos y condiciones de trabajo no inferiores a las de los trabajadores estables de la empresa usuaria. El ingreso no deberá ser inferior al mínimo legal. Se les reconoce los beneficios de los trabajadores sujetos al RLAP. Deben tener vida asociativa. No más del 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria pueden ser contratados a través de cooperativas.

TRABAJO A DOMICILIO

Genera una relación laboral. No incluye el trabajo doméstico o a los TFNR. Está comprendido dentro de SNP y del IPSS. No está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Tiene derecho a vacaciones, CTS y otros.

GENERACION MASIVA DE EMPLEO

Debe ser empleo temporal, ya sea urbano o rural, y para grupos de extrema pobreza. Se generan a través de FONCODES, siendo el 60% de los recursos para la zona rural y el 40% para la zona urbana. Las obras deben ser intensivas en mano de obra, rentables y de corto periodo de maduración, emplear recursos humanos y materiales de la zona y generar una tasa de retorno apreciable para la zona.

EMPRESAS ESPECIALES

DE SERVICIOS TEMPORALES

Debe haber trabajadores de planta y trabajadores destacados. Las empresas usuarias no pueden tener más del 20% de sus trabajadores bajo esta modalidad.

DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad, etc.

SALARIO MINIMO

R.M. 091-92-TR

La Remuneración Mínima Vital sustituye al Ingreso Mínimo Legal.

D.L. 854 (Noviembre 1996)

La remuneración mínima vital se ha elevado de 132 a 215 soles por mes (a partir del 1 de Octubre de 1996, no había sido reajustada desde Abril de 1994, se estima que entre el 2 y el 5% del total de asalariados del país recibe esa remuneración).

BENEFICIOS SOCIALES

D.L. 650 (24/7/91) Se modifica la legislación sobre la compensación por tiempo de servicios. Pago semestral con carácter cancelatorio, depósito de la compensación en entidad crediticia. Trabajadores sujetos al RLAP, con una jornada de al menos 4 horas diarias. Para los contratos temporales, si son por menos de 6 meses, la compensación social será entregada directamente al empleado por el empleador.

D.L. 688 5/11/91 Ley de Consolidación de los Beneficios Sociales. El trabajador tiene derecho a un seguro de vida una vez cumplidos 4 años con un mismo empleador. El seguro es a favor del cónyuge y los hijos menores de 18 años. La Bonificación por tiempo de Servicios es para los trabajadores del RLAP que hayan cumplido 30 años de servicios con el mismo empleador. Consiste en el 30% de la remuneración mensual computable (básica y horas extras) que reciba el trabajador.

D.L. 724 11/11/91 Sistema Privado de Pensiones, complementario al del Sistema Nacional de Pensiones.

D.L. 25897 (6/12/92) Ley de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

D.L. 718 10/11/91 Sistema Privado de Salud, complementario al del SS. Recientemente se ha publicado legislación que permite la intervención del sector privado en la provisión de servicios de salud.(Nov. 1996).

D.L. 26183 (12/05/93) Restablecen vigencia del D.L. 18846 (derogado por la nueva legislación laboral) sobre Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Ley 26323 (22/07/94) Se crea la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

Ley 26336 (22/07/94) Se modifican artículos de la Ley de AFP's.

Ley 26504 (17/07/95) Se modifican el régimen de Prestaciones de Salud, el Sistema Nacional de Pensiones, el Sistema Privado de Pensiones y el FONAVI.

Ley 26644 (27/06/96) Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante.

Ley 26645 (27/06/96) Modifican el D.L. 688.

D.L. 817 (23/04/96) Aprueban la Ley del Régimen Previsional a cargo del Estado.

D.L. 853: FONAVI (Noviembre de 1996)

La tasa del FONAVI se reduce de 9% a 7%, continua siendo pagada por los empleadores, incluye ahora las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. Ahora los trabajadores independientes están afectos a este impuesto (cuarta categoría). Los trabajadores de los Services y los trabajadores de las cooperativas están incluidos ahora. Los nuevos incluidos en el FONAVI lo serán a partir del 1/1/97.

D.L. 857: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) Noviembre de 1996

Libre disposición para el trabajador de hasta el 50% de la CTS (antes era el 20%; además se podía retirar 50% para casa única, 10% por matrimonio civil o 10% por fallecimiento del cónyuge). Depósitos de la CTS en la propia empresa por un año, prorrogable por un máximo de 4 años (antes era 2 años, prorrogable por dos años más). Los depósitos CTS podrán ser garantía para préstamos bancarios hasta por el 50% (antes era hasta el 50% para préstamos de vivienda y de 20% para otros créditos). La Superintendencia de Banca y Seguros fiscalizará a bancos que manejen cuentas CTS. Se han establecido penas de cárcel no mayores a dos años para empleadores que simulen insolvencia y no cumplan con depositar los fondos CTS.

NEGOCIACION COLECTIVA

D.L.757 13/11/91 Ley Marco para el crecimiento de la inversión privada
Los pactos y convenios colectivos no podrán tener cláusulas de indexación de ningún tipo. Los aumentos deberán ser de acuerdo al aumento de la productividad.

D.L. 25935 (10/12/92) Ley general de Arbitraje.

Ley 26572 (5/01/96) Nueva Ley General de arbitraje

D.L. 25593 (Ley de relaciones Colectivas de Trabajo) 2/7/92

1. AMBITO DE APLICACION

Trabajadores sujetos al RLAP y empleados en el sector privado. Los trabajadores estatales y de las empresas del Estado sujetas al RLAP quedan comprendidos en la presente ley en todo lo que no se oponga a las normas específicas que limiten los beneficios previstos.

2. LIBERTAD SINDICAL

Derecho a la sindicalización. Afiliación libre y voluntaria. Los sindicatos pueden ser: De empresa, de actividad, de gremio y de oficios varios. El alcance de los sindicatos puede ser local, regional o nacional.

Fines de los sindicatos: Representar a los trabajadores en reclamaciones de naturaleza colectiva, celebrar convenciones colectivas de trabajo, representar a los trabajadores en reclamaciones de naturaleza individual, promover creación de cooperativas, cajas, fondos, etc., promover el mejoramiento cultural de sus miembros, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores asume la representación de la totalidad de los mismos aunque no estén afiliados. Para sindicalizarse es preciso no estar en periodo de prueba, ni ser parte del personal de dirección o de confianza. Para que exista un sindicato de empresa deben haber por lo menos 20 trabajadores en la empresa. Para otro tipo de sindicatos deben haber por lo menos 100 trabajadores. Si el número de trabajadores es menor que 20, se pueden elegir dos delegados. Solamente puede darse licencia hasta de 30 días por año calendario por cada dirigente.

Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de 2 sindicatos registrados de la misma actividad o clase. Para constituir una Confederación se requiere de la unión de no, menos de 2 federaciones registradas. Para la constitución de sindicatos de empleadores se requiere de un mínimo de 5 de la misma actividad. Igual número de sindicatos para constituir una federación, y de federaciones para una confederación.

3. NEGOCIACION COLECTIVA

Regula las remuneraciones y las condiciones de trabajo y productividad. Sólo están obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un año de funcionamiento. La convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Se minimiza la participación del Estado en la solución de los pliegos y se introduce la mediación y el arbitraje como mecanismos de solución. Se otorga carácter de caducidad a los convenios colectivos, haciendo revisable anualmente cada beneficio pactado. Si una de las partes no está de acuerdo con el nivel de

negociación, existe la posibilidad de cambiarla. Se reglamenta la huelga en los servicios esenciales. Para la declaratoria de huelga se exige que ésta se determine en asamblea general expresamente convocada para tal fin, mediante votación universal y secreta y refrendada por un notario público.

REGIMEN DE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES Y GESTION DE LA EMPRESA

D.L. 667 7/10/91 Regula participación en la utilidad, gestión y propiedad de las empresas por parte de los trabajadores. La participación en la propiedad queda limitada a la hipótesis de aumento de capital por suscripción pública, donde los trabajadores tienen la primera opción hasta del 10% de dicho aumento. Se reemplaza la participación de los trabajadores comuneros en el Directorio de la empresa por unos comités destinados a mejorar la producción y la productividad. Se modifica la forma de distribución de utilidades.

D.L. 892 11/11/96 Regula el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de las empresas que realizan actividades que generan rentas de tercera categoría.

Anexo 2: BASE DE DATOS
(Nuevos Soles Base 1979)

Periodo	PBI Nacional	PBI Lima-Callao	Índice de Empleo	PEA Ocupada Asalariada	Salario Real	Gastos Corrientes	Gasto en Remunerac.	Índice T. Comercial /1
1970	2518,6	1150,1	79,2	421,8	0,0000011	285,3	89,0	77,1
1971	2623,9	1242,1	81,8	571,3	0,0000012	306,0	99,4	75,1
1972	2699,2	1317,1	84,4	720,8	0,0000013	326,6	103,9	75,3
1973	2844,3	1425,4	86,07	822,8	0,0000014	366,5	108,0	75,9
1974	3107,4	1583,0	92,63	800,9	0,0000014	376,4	114,8	77,6
1975	3213,0	1641,9	95,20	778,9	0,0000012	441,5	124,7	71,9
1976	3276,1	1647,9	98,43	745,9	0,0000013	448,3	131,5	74,9
1977	3289,3	1562,0	99,90	712,8	0,0000011	511,1	125,6	89,5
1978	3298,6	1499,8	100,30	674,2	0,0000010	488,0	123,8	117,8
1979	3490,1	1500,3	100,00	710,9	0,0000010	442,0	122,1	100,0
1980	3646,6	1658,1	101,57	693,5	0,0000010	564,2	131,3	90,8
1981	3807,7	1757,2	103,10	811,7	0,0000010	538,7	133,5	80,3
1982	3815,8	1733,0	104,70	8777,6	0,0000010	534,9	132,9	83,4
1983	3334,2	1503,7	101,13	841,0	0,0000009	522,4	125,6	94,9
1984	3494,8	1539,7	94,20	892,0	0,0000007	505,7	129,0	103,6
1985	3573,9	1565,2	93,77	908,9	0,0000006	507,7	122,0	125,1
1986	3904,2	1789,9	97,17	1057,5	0,0000008	552,3	162,6	100,1
1987	4234,7	2013,4	101,40	1159,7	0,0000009	567,3	166,0	83,1
1988	3881,3	1780,0	101,30	1170,4	0,0000006	409,7	123,7	96,7
1989	3428,6	1470,5	95,3	1181,1	0,0000004	263,7	112,6	56,1
1990	3243,8	1370,5	93,63	1228,7	0,0000003	243,9	97,5	39,4
1991	3360,1	1444,5	87,60	1289,4	0,0000003	171,3	133,6	29,0
1992	3287,2	1406,4	77,15	1267,4	0,0000003	191,3	130,6	34,9
1993	3497,2	1480,9	71,44	1415,8	0,0000003	192,9	127,9	35,9
1994	3954,7	1708,9	71,82	1448,6	0,0000004	225,5	134,5	33,1
1995	4233,1	1862,9	71,25	1380,6	0,0000004	230,5	147,5	23,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística
Ministerio de Trabajo y Promoción Social
Banco Central de Reserva del Perú
(1) soles por dólar

VARIABLES

- 1) Producto Bruto Interno de Lima y Callao
1970-1995: Compendio Estadístico 1995
Nuevos Soles Base 1979
Fuente: INEI
- 2) Empleo en la Gran Empresa
1970-1995: Boletines Mensuales del Ministerio de Trabajo.

Indice

Fuente: Ministerio de Trabajo.

3) PEA Ocupada Asalariada

1970, 1972, 1975, 1977: Verdera Francisco (1992) *Empleo Atípico en Lima Metropolitana 1970-1987*.

1973, 1978: León, Janina (1987) *Inserción ocupacional en Lima Metropolitana: 1967-1984*". En D. Cotlear y otros, *Perú: La Población Migrante*. AMIDEP, Lima. Las encuestas correspondientes son la Encuesta Regional Urbano-Rural de Mano de Obra (1973) y la Encuesta Nacional de Migración y Empleo (1978).

1979-1987: Barrig, Maruja (1989) "Mujer y empleo en Lima Metropolitana 1979-1987. Estadísticas comentadas". ADEC/ATC, Lima. Todas Encuestas de Niveles de Empleo (MTPS), salvo 1979 (Encuesta de Seguro Social) y 1983 (Encuesta de Segmentación del Mercado de Trabajo en Lima Metropolitana, Proyecto CEDEP-CIIDE).

1989-1995: Encuestas de Niveles de Empleo de Lima Metropolitana, a nivel nacional a partir de 1994.

1971, 1974, 1976, 1988 : Obtenidos por interpolación.

4) Gasto Corriente del Gobierno Central.

1970-1995: Memorias del Banco Central de Reserva del Perú.

Nuevos Soles Base 1979

Fuente: BCR

5) Gasto en Remuneraciones del Gobierno Central.

1970-1995: Memorias del Banco Central de Reserva del Perú.

Nuevos Soles Base 1979

Fuente: BCR

6) Indice del Tipo de Cambio Real Comercial

1970-1992: Compendio Estadístico de Comercio Exterior 1992

1992-1995: Memorias del Banco Central de Reserva del Perú.

(1979 = 100)

Fuente: BCRP.

7) Salario Real

1970-1995: Boletines Mensuales de Sueldos y Salarios de Lima Metropolitana del Ministerio de Trabajo, deflatados con el Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana.

Nuevos Soles Base 1979

Fuente: Ministerio de Trabajo

8) Y_2 .- Producto Estimado de la siguiente función:

$$Y_2 = f(w, Gr, e)$$

Donde:

Gr : Gasto real en remuneraciones

w : Salario real

e : índice del tipo de cambio real comercial

*Anexo 3: TASAS DE VARIACION DEL EMPLEO %
(empresas de 100 a más trabajadores)*

VARIABLES	1990/93	1990/95
EMPLEO1	-23.7	
Industria	-21.6	-24.0
Comercio	-35.9	-45.4
Servicios	-19.2	-18.7
EMPLEO 2	13.4	
Industria	-2.3	
Comercio	18.9	
Servicios	34.1	
EMPLEO 3	8.8	
Industria	-3.2	
Comercio	7.7	

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción Social

Elaboración propia.

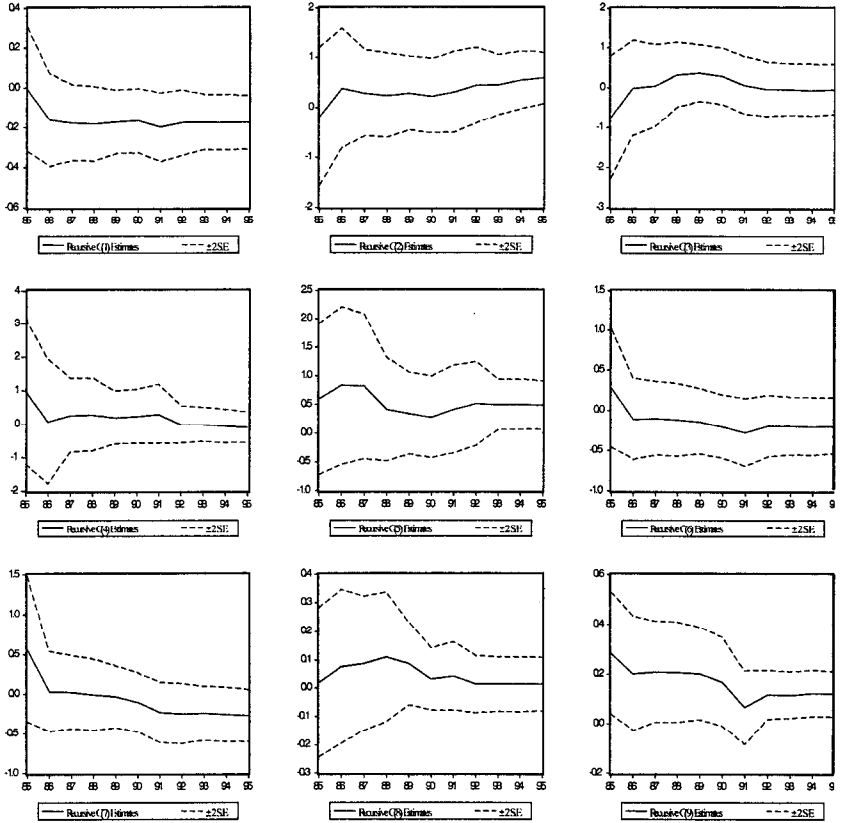
EMPLEO 1: Encuesta de Variación Mensual de Empleo

EMPLEO 2: Encuesta de Niveles de Empleo

EMPLEO 3: Encuesta de Niveles de Empleo (trabajadores con acceso al IPSS)

Anexo 4: PRUEBAS DE ESTABILIDAD DE LOS COEFICIENTES RECURSIVOS

PBI LIMA METROPOLITANA



**PRUEBAS DE ESTABILIDAD DE LOS COEFICIENTES
RECURSIVOS -**

EMPLEO

