

CAMBIOS GLOBALES Y EL MERCADO LABORAL PERUANO: COMERCIO, LEGISLACIÓN, CAPITAL HUMANO Y EMPLEO



Editores: Juan Chacaltana, Miguel Jaramillo, Gustavo Yamada



UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

Cambios globales y el mercado laboral peruano: comercio, legislación, capital humano y empleo

**JUAN CHACALTANA
MIGUEL JARAMILLO
GUSTAVO YAMADA
(EDITORES)**



UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

© **Universidad del Pacífico**

Centro de Investigación

Av. Salaverry 2020

Lima 11, Perú

**CAMBIOS GLOBALES Y EL MERCADO LABORAL PERUANO:
COMERCIO, LEGISLACIÓN, CAPITAL HUMANO Y EMPLEO**

Juan Chacaltana, Miguel Jaramillo y Gustavo Yamada (editores)

1ª edición: noviembre 2005

Diseño gráfico: Ícono Comunicadores

ISBN: 9972-57-087-8

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú: 2005-8382

BUP-CENDI

Cambios globales y el mercado laboral peruano: comercio, legislación, capital humano y empleo / Eds. Juan Chacaltana, Miguel Jaramillo y Gustavo Yamada. -- Lima : Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, 2005.

/ MERCADO DE TRABAJO / ECONOMÍA DEL TRABAJO / GLOBALIZACIÓN / SALARIOS / LEGISLACIÓN DEL TRABAJO / TLC / PERÚ / ESTADOS UNIDOS /

331.96 (CDU)

Miembro de la Asociación Peruana de Editoriales Universitarias y de Escuelas Superiores (Apesu) y miembro de la Asociación de Editoriales Universitarias de América Latina y el Caribe (Eulac).

El Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico no se solidariza necesariamente con el contenido de los trabajos que publica. Prohibida la reproducción total o parcial de este texto por cualquier medio sin permiso de la Universidad del Pacífico.

Derechos reservados conforme a Ley.

ÍNDICE

PREFACIO	7
Capítulo 1	
Contribuciones recientes de la economía laboral en el Perú	
Juan Chacaltana, Miguel Jaramillo y Gustavo Yamada	9
Capítulo 2	
La gran duplicación: los efectos de la globalización sobre los trabajadores en el mundo	
Richard B. Freeman	31
Capítulo 3	
En busca del nicho del Perú en la economía global	
Richard B. Freeman	53
Capítulo 4	
Tratado de libre comercio entre el Perú y los Estados Unidos: impacto sobre el empleo	
Bruno Seminario y Oswaldo Molina	67
Capítulo 5	
Efectos del salario mínimo en el mercado laboral peruano	
Nikita R. Céspedes Reynaga	97
Capítulo 6	
Impacto de las sentencias laborales del Tribunal Constitucional sobre el mercado de trabajo de Lima Metropolitana (2002-2004)	
Jorge Luis Toyama Miyagusuku, Héctor David Agui Reynoso y Luis Eduardo Arellano Mori	147
Capítulo 7	
Sobre y subeducación en el Perú urbano (1995-2002)	
Javier Herrera	181
Sobre los autores	229

PREFACIO

En las últimas décadas, la demanda por economistas laborales ha crecido significativamente tanto en países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo, como el Perú. Los problemas del empleo son materia de constante preocupación para los ciudadanos y diseñadores de política de todos los países del mundo, y se entrelazan con complejos procesos de globalización de mercados, cambios en los modelos de inserción laboral y en las instituciones del mercado de trabajo, y formas aceleradas de inversión y depreciación de capital humano. La economía laboral aplica las herramientas de la microeconomía, macroeconomía y econometría para ayudarnos a entender la persistencia y múltiples dimensiones del problema del empleo en este entorno de cambio acelerado, de manera rigurosa y cuantitativa, y guiarnos en la discusión de las mejores opciones de política para mejorar la situación laboral de la población.

El área de economía laboral en el Perú ha progresado enormemente en los últimos años, debido a la producción sustantiva de un gran número de investigaciones acerca del funcionamiento de los mercados laborales en el Perú. La **Primera Conferencia de Economía Laboral**, llevada a cabo los días 22 y 23 de noviembre del año 2004, reunió un conjunto de importantes trabajos desde las perspectivas de la economía y el derecho laboral. Este fue un esfuerzo organizativo conjunto del Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación (Cedep), el Grupo de Análisis para el Desarrollo (Grade) y el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP), y contó con los auspicios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Microempresa (MTPE), el Proyecto Crecer de la Agencia Internacional para el Desarrollo de los Estados

Unidos (Usaid), el Programa de Capacitación Laboral de la Cooperación Suiza para el Desarrollo (Cosude) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Nuestro reconocimiento y gratitud a todas estas instituciones participantes en el esfuerzo.

La conferencia contó con la exposición magistral del profesor Richard Freeman de la Universidad de Harvard y quince presentaciones de académicos que investigan acuciosamente la realidad laboral peruana aquí y en el extranjero. Este libro presenta las principales contribuciones de la mencionada conferencia al conocimiento del mercado laboral peruano¹. El capítulo 1 sintetiza las conclusiones de todas las presentaciones realizadas. Por su parte, los capítulos del 2 al 7 incluyen muestras de los trabajos presentados en las áreas de macroeconomía internacional y nacional, instituciones en el mercado de trabajo, y formación y retorno al capital humano. Todos ellos evidencian la elevada calidad de los aportes realizados, que fue un denominador común de los quince trabajos que formaron parte de la conferencia. Nuestro más sincero agradecimiento a todos los autores.

Finalmente, queremos reconocer la labor de muchos colaboradores que hicieron posible el éxito de la conferencia y la edición de este libro. Rosa Abregú fue la coordinadora de la conferencia. En el caso del CIUP, nos ayudaron desinteresadamente en varias etapas del proyecto: María de los Ángeles Cárdenas, Oswaldo Molina, Edgar Salgado y Elsa González. En el caso del Cedep, se contó con la valiosa colaboración de Vanesa Ríos y Rosario Rojas. Por parte de Grade, Ignacio Franco añadió a sus habitualmente recargadas tareas el apoyo en la administración del proyecto, mientras que Ana Gabriela Chávez y Emilia Robles contribuyeron en la parte logística. A todos ellos, nuestras gracias.

Los editores

1 El texto completo de todas las charlas está disponible en: <http://www.up.edu.pe/ciup/cel>.

CAPÍTULO 1

CONTRIBUCIONES RECIENTES DE LA ECONOMÍA LABORAL EN EL PERÚ

Juan Chacaltana
Miguel Jaramillo
Gustavo Yamada

El área de economía laboral en el Perú ha progresado enormemente en los últimos años, debido a la producción sustantiva de un gran número de investigaciones acerca del funcionamiento de los mercados laborales en nuestro país. La **Primera Conferencia de Economía Laboral**, llevada a cabo los días 22 y 23 de noviembre del año 2004, reunió un conjunto de importantes trabajos desde las perspectivas de la economía y el derecho laboral. A continuación resaltamos las principales contribuciones de la mencionada conferencia al conocimiento del mercado laboral peruano¹.

1. LA GLOBALIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL

La Conferencia Magistral estuvo a cargo del profesor Richard Freeman (Universidad de Harvard y London School of Economics), quien presentó sus reflexiones sobre el mercado laboral global bajo el título: «The Great Doubling: the effects of globalization on workers around the World» (La gran duplicación: los efectos de la globalización sobre los trabajadores en todo mundo).

Este trabajo se centra en el impacto sobre los mercados laborales de la incorporación de China, la India y el antiguo bloque soviético a la economía global, y

1 El texto completo de todas las charlas está disponible en: <http://www.up.edu.pe/ciup/cel>.

los retos que esta implica. Su punto de partida es un hecho simple y a la vez dramático. En 1985, el «mundo económico globalizado» (Norteamérica, Sudamérica, Japón, los «tigres asiáticos» y África) consistía de 2,5 miles de millones de personas. En el 2000, solo quince años después, como resultado de la caída del comunismo, la salida de la India de la autarquía y el gran cambio de China hacia el capitalismo, la «economía global» pasó a consistir de 6 mil millones de personas. De no haber ocurrido estos tres eventos, la cifra hubiera sido de 3,3 miles de millones.

Hasta el momento, los principales efectos de esta **gran duplicación** han sido: una mejora en la renta –y consecuente caída en los niveles de pobreza– en China y la India, pero con incremento en la desigualdad; una renta estancada en muchos de los países menos desarrollados; un crecimiento más lento en el empleo, así como en los niveles de ingreso de los países desarrollados. Para los Estados Unidos, el ajuste más grande todavía está por venir; sin embargo, algunos indicios ya son evidentes, como la pérdida de la hegemonía tecnológica que este país ha sufrido en las últimas décadas. En el ámbito global, el efecto inmediato ha sido la reducción del ratio de capital por trabajador. Mejorar el bienestar global pasa por incrementos en la productividad global, para lo que es crítico elevar este ratio.

El autor llama a los resultados de este desplazamiento hacia la economía de mercado de países como China, la India, y la ex U.R.S.S., «**la paradoja del capitalismo**». Esto porque, en ciertos sentidos, la **gran duplicación** está poniendo en riesgo algunas virtudes de la economía de mercado que se consideraban intrínsecas en los países desarrollados capitalistas tradicionales (los Estados Unidos y Europa, principalmente). Por ejemplo, en este nuevo contexto los monopolios de nuevos productos desarrollados mediante inversión en investigación y desarrollo son menos comunes –dado el importante componente tecnológico de la estrategia de desarrollo de China y la India–. Además, para los países menos desarrollados resulta riesgoso entrar a competir en las áreas en las que actualmente China y la India tienen ventajas tecnológicas, pues en ese caso, con el incremento mundial de producción posiblemente solo se beneficien los países desarrollados. Es decir que el resto de países en desarrollo se

encuentra ante una ineludible cuestión: ¿cómo competir con China y la India en el mercado global?

La transición que, según Freeman, tendrá lugar en el mundo para asimilar esta **gran duplicación** puede tener diversas características; y dependiendo de las políticas globales y de aquellas de los países involucrados más importantes, dicha transición puede ser o no perjudicial para los países poco desarrollados. Por ejemplo, si se da el caso de que las estrategias tomadas por los países lleven a que los salarios reales mundiales lleguen a paridad en un nuevo nivel de equilibrio con el **doblo de fuerza de trabajo**, este nuevo nivel de salarios seguramente será muy bajo.

Algunas políticas que, según Freeman, pueden ayudar a evitar los perjuicios de la transición para los países menos desarrollados son, por ejemplo: mantener los estándares laborales, dado que no se podrá competir con China vía salarios; ser cautelosos con los flujos de capitales –regularlos–; intentar políticas *ad hoc* en los países. Con todo, lo más probable es que no haya una receta para pasar esta era de transición. En esa línea, los países menos desarrollados deben reexaminar sus ventajas comparativas en este nuevo contexto y establecer políticas consistentes con el nuevo escenario.

2. MACROECONOMÍA Y EMPLEO

El mercado laboral debe ser el mecanismo de transmisión por excelencia de las bondades del desempeño macroeconómico en el mejoramiento de los niveles de bienestar microeconómico de las familias peruanas (Schuldt 2004). Es decir, el famoso «chorreo» o «*trickle down*» debe ocurrir principalmente a través de la generación de un mayor número de empleos y el crecimiento real en las remuneraciones a los mismos. Después de todo, el principal activo de la gran mayoría de peruanos es su fuerza de trabajo. La conferencia incluyó una sesión especial para abordar el impacto sobre el empleo de algunos temas cruciales en la política macroeconómica actual, como son los tratados de libre comercio y la apertura económica en general, y la necesidad de aumentar la

productividad total de los factores con el propósito de acelerar la tasa de crecimiento de la economía peruana y su grado de «chorreo».

Un tema de profunda actualidad es la negociación y firma del TLC con los Estados Unidos, e inmediatamente después con otros países, como Chile y Tailandia, y otras regiones, como la Unión Europea. Se anticipa que, como consecuencia de la firma de estos TLC, habrá sectores ganadores (que ampliarán sus mercados de exportaciones) y sectores perdedores (que enfrentarán la competencia de empresas extranjeras más eficientes). ¿Cuál será el impacto neto sobre la absorción de empleo de la economía peruana? Bruno Seminario y Oswaldo Molina han realizado cálculos detallados del impacto sobre el empleo del TLC con los Estados Unidos utilizando la tabla insumo producto de 1994 (una descripción detallada de su metodología y resultados principales aparecen en el capítulo 4 de este libro). Seminario y Molina estiman una ganancia total por aumento de exportaciones de alrededor de 85 mil empleos y una pérdida total por aumento de las importaciones de alrededor de 67 mil empleos, arrojando un impacto neto de generación de 18 mil empleos. Este balance positivo, aunque relativamente pequeño, se debe a que los sectores exportadores de la economía peruana tienen una escasa participación en el empleo total. Asimismo, siendo un análisis estático, no incorpora los nuevos empleos que se podrían crear si existiera un aumento importante en la inversión extranjera como consecuencia de la ampliación de nuestros mercados externos.

Los resultados del trabajo de José Rodríguez (2004) presentados en la conferencia son consistentes con estas conclusiones, puesto que indican que la liberalización del comercio en la década de 1990 no tuvo un impacto muy importante ni en la creación ni destrucción de empleo, ni en los cambios en la distribución del ingreso. Norberto García (2004), por su parte, en la misma conferencia planteó que para aumentar la productividad y generación de empleo adecuado en la economía peruana se necesita un manejo más activo de la política cambiaria con el objetivo de incrementar el tipo de cambio real —estrategia que parece poco factible en este momento en el Perú—, así como también una política más agresiva de aumento de la productividad, para lo

cual hay que trabajar estrategias de innovación tecnológica, de capacitación, de mejoras de la infraestructura, entre otras.

Existen serias limitaciones en las bases de datos disponibles como para permitir un análisis más riguroso de las vinculaciones entre la macroeconomía y el empleo en nuestro país. Por ejemplo, la última tabla insumo producto data del año 1994 y se supone que en los últimos once años han ocurrido importantes cambios en las tecnologías de producción que podrían estar reduciendo significativamente algunos impactos sobre el empleo calculados en el año 1994. Por otro lado, la misma tabla solo ofrece una visión extremadamente agregada del sector agropecuario (de hecho, es solo un sector agregado), que impide realizar evaluaciones más detalladas de los impactos positivos y negativos en el empleo de los procesos de apertura comercial y firma de tratados de libre comercio bilaterales, por principales tipos de cultivos y regiones geográficas del país. En el caso de la demanda de trabajo, en las encuestas de establecimientos no ha habido un desarrollo similar al de las encuestas de hogares, que permita evaluar de manera más detallada el impacto de distintas estrategias de incremento de productividad tales, como las sugeridas por Chacaltana y García (2004), y de potenciales modificaciones en la legislación laboral que se discuten más adelante.

3. INSTITUCIONES DEL MERCADO LABORAL EN EL PERÚ

Un área de estudio muy visitada recientemente dentro de la economía laboral es la referida al papel de las instituciones en el desempeño y los resultados del mercado². Énfasis especial merece la regulación o normativa en materia laboral y cómo esta incide en el funcionamiento del mercado. En este sentido, no sorprende que se haya dedicado dos sesiones de la conferencia a estos temas.

2 Veáse, por ejemplo, la reciente publicación del Banco Interamericano de Desarrollo (2004) y el volumen editado por el Premio Nobel de Economía, James Heckman, y la también economista Carmen Pagés (2004).

Una de estas sesiones se concentró en estudios sobre las políticas de salarios mínimos, mientras que la otra, en los efectos de algunas regulaciones sobre diferentes aspectos del mercado laboral. En esta última se presentaron análisis de los posibles efectos de las sentencias del Tribunal Constitucional (TC) sobre los niveles y tipos de contratación formal, así como de los efectos de las reformas normativas laborales de la década de 1990 sobre la sindicalización.

El tema del salario mínimo ha sido muy debatido dentro de la economía: es un caso típico de interferencia con el mecanismo de determinación de precios vía el mercado. En los últimos años el debate internacional se ha reavivado, en buena parte gracias al controvertido trabajo de los profesores Card y Krueger (1995), quienes no solo encontraron evidencia de que el salario mínimo podía tener incluso efectos positivos sobre el empleo sino que, además, propusieron una relectura de toda la evidencia anterior a partir de sus hallazgos. Por supuesto que semejante afirmación no quedó sin ser contestada, como atestigua el volumen del *Industrial and Labor Relations Review* dedicado al examen de los resultados de Card y Krueger, en el que participan distinguidos economistas laborales³. En todo caso, estos resultados llevaron a obligadas revisitas al viejo tema.

En el caso de América Latina, en los estudios predominan los efectos negativos del salario mínimo (SM) sobre el empleo, incluso afectando al sector informal. Pese a esto, son muy populares las alzas del salario mínimo. La explicación que se ha propuesto consiste en que el salario mínimo está vinculado a nociones de «remuneración justa» (Maloney y Núñez 2004). En caso esta sea la caracterización apropiada sobre la manera en que opera el SM en nuestras economías, es probable que las percepciones del salario mínimo como «justo» varíen, en general, con las condiciones locales, contextuales e institucionales, y con los rasgos de la política de salario mínimo, entre los países o regiones. Sus efectos, por tanto, pueden bien diferir de un país a otro. Por esta razón es importante también analizar los efectos de este instrumento de política en nuestro país.

3 *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 48, N° 4 (1995).

En el caso del Perú, la norma en cuanto a la política sobre el SM ha sido la administración errática, lo que se retroalimenta con el hecho que no hay, en la práctica, ningún mecanismo institucional con el que los cambios se evalúen y se determinen técnicamente. Esto pese a que la Constitución manda que en su determinación se involucre a empleadores y trabajadores. Así, por ejemplo, entre 1996 y 1997 el SM pasó de un nivel muy bajo, en buena medida no comprometedor para el grueso de la distribución de remuneraciones, hasta niveles muy altos, en un período bastante corto de tiempo. Entonces, el salario mínimo se movió de bien a la izquierda de la distribución a cerca del centro, con lo que es presumible que la reacción del mercado no haya consistido solo en el incremento de remuneraciones de los trabajadores beneficiados con esa medida.

Los trabajos presentados sobre salario mínimo, uno de los cuales se incluye en este volumen, fueron coincidentes sobre la relación negativa entre el nivel del SM y el empleo, medido en un caso como el volumen de empleo formal, y en otro caso, como la probabilidad de mantenerse ocupado. Sobre los efectos en el nivel de los ingresos laborales, la evidencia no ha sido completamente coincidente, en parte posiblemente debido al uso de datos de distinta cobertura y de técnicas de medición también distintas. Mientras Jaramillo (2004) encuentra efectos poco significativos, salvo entre los trabajadores del sector formal cuyos ingresos están «atrapados» entre los niveles anterior y nuevo del SM, tanto Saavedra (2004) como Céspedes (2004) más bien enfatizan el papel determinante del SM en la formación de los salarios.

En el artículo que forma parte de este volumen, Céspedes (2004) muestra evidencia del impacto del SM utilizando un modelo dinámico de datos panel por sectores económicos. Su estimación de la ecuación de empleo arroja una relación negativa entre el empleo formal y el SM. La elasticidad empleo-RMV resultante es aproximadamente $-0,13$. Asimismo, presenta evidencia sobre los efectos distributivos de un incremento del SM a favor de los trabajadores formales cuyos ingresos se encuentran alrededor del SM. Si esta redistribución es progresiva, sin embargo, depende de qué ocurre con el sector informal.

Según el autor, que el SM sea un referente en la determinación de los salarios del sector privado se sustenta, en parte, en la existencia de mecanismos de indexación del SM, tanto con los denominados «regímenes laborales especiales» (pymes, sector rural, trabajadores del hogar, etcétera) como por la existencia de costos laborales indexados al concepto del SM, como en el caso de la asignación familiar. La pregunta clave aquí es si con un cumplimiento tan laxo de la normativa como el que caracteriza al Perú, el salario mínimo siga siendo un referente relevante para la determinación del salario. Así, un tema de discusión pendiente, debido a la naturaleza de los datos que usa, cuya cobertura solo alcanza al sector formal, es el de los efectos del SM en el sector informal. Por otro lado, hay una dificultad en distinguir los efectos del cambio en el SM respecto de los otros *shocks* o fenómenos simultáneos, dada la ausencia de un grupo de control en el análisis de oferta que realiza. En cualquier caso, el trabajo es un aporte en un área abandonada durante largo tiempo y en la que claramente se necesitan guías para las decisiones de políticas.

El segundo bloque temático institucional en la conferencia estuvo a cargo de dos distinguidos abogados especializados en derecho laboral, Jorge Toyama y Johan Otoyá. Ellos, respectivamente, presentaron «Impacto de las sentencias laborales del Tribunal Constitucional sobre el mercado de trabajo de Lima Metropolitana (2002-2004)» y «La reforma laboral de los noventa y sus efectos en el ámbito sindical». El enfoque empleado por ambos es distinto al caso de los trabajos de salario mínimo, pues combinan el análisis normativo con aspectos cualitativos (como las percepciones de los empresarios, para el caso de Toyama) y sociológicos (en el caso de Otoyá), y utilizan algunas mediciones estadísticas.

El trabajo de Toyama enfatiza que a pesar de que las sentencias del Tribunal Constitucional encarecen el despido (se analiza en particular las sentencias de septiembre del año 2002) al restituir la reposición en el trabajo frente a un despido arbitrario, no parecen, sin embargo, haber tenido efectos significativos que puedan considerarse «impacto negativo» sobre el empleo formal, utilización de los contratos de trabajo a plazo fijo, número de trabajadores dependientes, etcétera. El autor hace notar que, de hecho, para el 2003, las estadísticas apuntarían en el sentido contrario de lo que la teoría señala sobre el

comportamiento del empleo formal (que se incrementó) y el uso de los contratos a plazo fijo (que se redujo de 23% a 4,1%) en ese contexto de cambio institucional. Además, al parecer, la sentencia del Tribunal Constitucional tampoco ha afectado la percepción de un sector importante de empresarios (los de mayor facturación) sobre el crecimiento del empleo en sus empresas.

El trabajo de Otoyá, por su parte, refiere a la reforma laboral de inicios de la década de 1990 y discute los efectos de dicha reforma en el ámbito del derecho colectivo. Se concentra en particular en los tres institutos fundamentales del derecho colectivo: libertad sindical, negociación colectiva y huelga, para observar cuál es el nivel de ejercicio de estos derechos fundamentales. Luego discute las modificaciones normativas más recientes, utilizando para dichos análisis, además de las estadísticas respectivas, un enfoque sociológico sobre los efectos de esa reforma. Las conclusiones centrales del análisis de Otoyá consisten en que el modelo de flexibilización laboral debilitó algunos ejes básicos del derecho colectivo (el movimiento sindical, la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga) y que, como consecuencia de esa reforma, en la actualidad el ejercicio de estos derechos laborales es reducido. Según el autor, existe la necesidad de una «contrarreforma integral», la cual estaría plasmada en el anteproyecto de Ley General del Trabajo, cuya aprobación el autor califica de «urgente».

La manifiesta diferencia de enfoques observada entre los trabajos referidos a salarios mínimos, por un lado, y estos dos últimos, por el otro, nos hace notar algo vital para el avance en la producción de conocimiento en la intersección entre la economía institucional y la economía del trabajo: es necesario buscar un trabajo multidisciplinario en el que converjan principalmente la economía, el derecho y la sociología. Así, si bien los dos últimos trabajos consisten en un análisis normativo resaltante en cuanto a la utilización de referencias a mediciones empíricas, la relación entre las estadísticas y los fenómenos que deseaban explicar no tuvo en ningún caso la posibilidad de ser **causal**. En efecto, no se eligió un enfoque que permitiera aislar los efectos de las políticas que analizan de la influencia de otros factores simultáneos que afectaron los procesos estudiados. Es decir, en estricto, no es claro que se le pueda atribuir a las

políticas los efectos descritos. La tarea de conjugar análisis jurídico, sociológico y económico en un marco metodológico que permita establecer causas es, pues, aún una tarea pendiente.

4. CAPITAL HUMANO: CAPACITACIÓN LABORAL Y EDUCACIÓN

En un mercado de trabajo con exceso relativo de oferta, como el peruano, una de las escasas oportunidades para la mano de obra es diferenciarse del resto, fundamentalmente a través de la adquisición de educación y formación que preparen para el trabajo. Esta estrategia de diferenciación, sin embargo, solo será rentable si estas inversiones en educación o formación laboral exhiben retornos interesantes en términos de mejores ingresos o condiciones de trabajo. Esto solo ocurrirá si la economía genera las condiciones para que la acumulación de capital humano pueda ser utilizada productivamente y si los centros de formación preparan efectivamente para dichos usos productivos.

La Mesa sobre Capital Humano de la Primera Conferencia de Economía Laboral discutió precisamente estos temas. Para ello, se reunió a tres especialistas destacados en su análisis: Javier Herrera, Martha Tostes y Juan Chacaltana.

En el caso de Herrera, su presentación se concentró en el subempleo profesional en el Perú. La rápida expansión de la educación universitaria y de cursos cortos de formación ha determinado una situación en la que existe mano de obra formada pero que no encuentra espacio en los puestos de trabajo que la economía genera. Las razones para este fenómeno pueden ser de diverso tipo, pero lo cierto es que la subcalificación significa que los trabajadores no podrán desempeñarse adecuadamente en las tareas que ocupan y ello se traducirá en una pérdida de productividad y, por ende, en un menor rendimiento para la empresa. Aplicando una metodología específica al caso, Herrera estima que, en promedio, la incidencia de la sobreeducación (calificación superior a la norma o subempleo profesional) es de alrededor de 12%, mientras que el porcentaje de trabajadores con subeducación (nivel de educación inferior a la norma) llega a cerca de 21% del total de trabajadores ocupados. Estos fenómenos

afectan de manera diferenciada a los trabajadores. Como era de esperarse, el nivel de incidencia de la sobreeducación para los trabajadores con educación superior universitaria es el más elevado, y alcanza una incidencia promedio de 38,3% sobre el período 1995-2002. La adopción de carreras técnicas cortas es una estrategia que permite reducir el riesgo de subempleo profesional en casi 10 puntos (29,6% en promedio para los trabajadores con educación superior no universitaria). En cuanto a la subeducación, en promedio, alrededor de 8% de los trabajadores con nivel secundario tiene un déficit en su educación formal; porcentaje que alcanza un 54,7% en el caso de los trabajadores con tan solo nivel primario o sin nivel. A través de un análisis de regresión, el autor logra, además, mostrar que la sobreeducación tiene un impacto negativo en los ingresos laborales del orden de 28%, en tanto que la subeducación significa un incremento de 16%, aunque la magnitud de este último es sensible a la especificación de la variable que mide la experiencia laboral. Dicho de otro modo, el ser sobreeducado implica un ingreso menor al de los trabajadores con igual nivel de calificación y que se encuentran adecuadamente empleados. Lo contrario sucede para los subeducados.

El estudio de Tostes, en cambio, se sitúa en el terreno de las políticas orientadas a revertir esta situación, específicamente en el caso de la capacitación laboral. A diferencia de otros que han tratado este mismo tema, la autora considera que en el Perú existe un sistema de capacitación con bastantes problemas –pero existe el sistema– que es necesario fortalecer. Una de las vías para este proceso es el trabajo en el ámbito de los contenidos de la capacitación; y en esa perspectiva, la reforma de la formación sobre la base de competencias laborales constituye una propuesta interesante. Se trata, en lo básico, de acercar la oferta formativa al mundo de las empresas, para lo cual la programación por competencias es un instrumento a ser considerado. La experiencia de algunos programas existentes en el país, como Caplab o ProJoven, muestra que la programación por competencias no solo es viable sino que tiene importantes retornos en términos de la pertinencia de la formación impartida.

Finalmente, el estudio de Chacaltana aborda el mismo tema pero desde el lado de la demanda. Según este autor, resolver el problema de la baja calidad de la

mano de obra en el país requerirá, sin duda, de medidas drásticas para hacer que las lecciones que se han acumulado con los programas piloto involucren a una parte significativa de la fuerza laboral. Esto no se podrá hacer sin involucrar directamente a las empresas. Hay que recordar que las empresas también constituyen una fuente importante de capacitación de la fuerza laboral, quizás la más importante. Lamentablemente, en el Perú muy pocos trabajadores declaran haberse capacitado de «manera formal» en sus empresas, aun cuando diversos estudios muestran que la capacitación en las empresas exhibe los retornos más elevados.

Un tema importante es que las empresas no invierten lo suficiente en capacitación y que esas inversiones están concentradas en un pequeño grupo de trabajadores. Así, aun cuando el 42% de las empresas formales declara invertir en capacitación de sus trabajadores, los trabajadores involucrados son muy pocos, de manera que solo el 4% de ellos dice haber recibido capacitación formal en su empresa, mientras que un 11% adicional recibió capacitación no formal. El porcentaje de la planilla que las empresas formales dicen destinar a capacitación asciende a 2,1%, lo que parece alto, pero al estar concentrado en un grupo pequeño de trabajadores, no resulta muy significativo para la sociedad. Las empresas, de hecho, privilegian la capacitación de aquellos trabajadores con los que les interesa mantener una relación de largo plazo, y estos trabajadores son usualmente los más calificados y aquellos que ocupan las posiciones más complejas dentro de la organización. Entre las razones encontradas para que una empresa no capacite a sus trabajadores se tienen factores al interior y al exterior de la empresa. Entre los factores internos a la empresa destacan nítidamente algunos rasgos de tecnología y estrategias de competitividad basadas en la promoción del recurso humano. Entre los factores externos, derechos de propiedad incompletos (exacerbados por relaciones de trabajo cortas) y asimetrías de información (derivadas del hecho de que la calidad de la capacitación solo se conoce tiempo después de consumirse el servicio) son los principales. El tratamiento de estos factores—internos y externos—constituye por tanto la agenda de trabajo de las políticas en el futuro cercano del país.

5. GRUPOS VULNERABLES EN EL MERCADO LABORAL

Tanto por objetivos de equidad como por criterios de eficiencia (Becker 1971) resulta altamente indeseable la exclusión y discriminación en el mercado laboral de grupos poblacionales específicos. La agenda de inclusión social consensuada en foros tan importantes como el Acuerdo Nacional y el Consejo Nacional del Trabajo tiene una larga tradición de análisis y desarrollo en el campo de la economía laboral. En particular, se ha detectado que los grupos poblacionales con claras desventajas en el mercado laboral peruano (a juzgar por sus incidencias de desempleo y subempleo mayores que el promedio de la población) son: los jóvenes y las mujeres, los grupos de ascendencia indígena y negra, las personas de la tercera edad y aquellas en condiciones de discapacidad.

Trabajos anteriores importantes han investigado las dificultades específicas de empleabilidad e inserción laboral de los jóvenes (Saavedra y Chacaltana 2001) y de las mujeres (Garavito 1997). En esta oportunidad, la conferencia contribuyó a la discusión de los problemas de empleabilidad atribuibles al factor racial o étnico.

A pesar de las dificultades intrínsecas para la identificación racial y étnica en un país con alto grado de mestizaje como el Perú, investigaciones anteriores habían encontrado evidencia significativa de discriminación salarial en contra de los trabajadores con mayor grado de ascendencia indígena y negra. Por ejemplo, el trabajo de Ñopo, Saavedra y Torero (2004) construyó índices de intensidad racial y étnica en escalas de 0 a 10, según cuatro categorías –asiático, blanco, indígena y negro– y confirmó que la diferencia de ingresos entre un individuo predominantemente blanco y otro predominantemente indígena era mayor a cero y significativa estadísticamente, mientras que la diferencia entre individuos predominantemente blancos y mestizos era significativamente mayor a cero en 75,2% de los casos.

Sin embargo, una metodología adaptada de los estudios de auditoría permitió a Hugo Ñopo concluir en este nuevo trabajo presentado en la conferencia

(Moreno *et al.* 2004) que no hay evidencia de discriminación en las contrataciones de personal canalizadas por el servicio de bolsas de trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Microempresa. La investigación de Ñopo y asociados se centró en los casos de vacantes para asistentes de contabilidad y administración, personal de ventas y secretarías en Lima Metropolitana. Es posible que este resultado, un tanto sorprendente, se explique por la baja calificación relativa que requieren las vacantes que se intermedian en dichas bolsas y que, por tanto, no sea generalizable al mercado laboral peruano en su conjunto.

Una dimensión adicional del problema del empleo actual en el Perú es el excesivo número de horas trabajadas en un segmento importante de la población, sobre todo de bajos recursos económicos. El análisis de la variable «horas trabajadas», a pesar de ser un componente importante de la oferta laboral, no había tenido desarrollo mayor en el campo de la economía laboral peruana. La conferencia aportó en este sentido con el trabajo de Yamada (2005).

Un análisis detallado del crecimiento de las horas trabajadas en el Perú urbano permitió establecer que existe una oferta de trabajo de pendiente negativa, debido a que cuando caen las remuneraciones por hora, como ha venido sucediendo en los últimos tiempos en el Perú, un grupo importante de trabajadores reacciona aumentando su número de horas ofertadas de trabajo, tratando de mantener el consumo real alcanzado previamente. Este tipo de comportamiento ayudaría a explicar la tendencia creciente de las horas trabajadas en las últimas dos décadas, las que para el caso de los hombres en Lima Metropolitana pasaron de un promedio de 50,3 horas semanales en 1985 a 54,8 horas en el 2000.

El estudio también obtuvo indicios de que estos aumentos en las horas trabajadas, cuando superan límites razonables (33,4% de trabajadores en Lima Metropolitana tuvo jornadas semanales mayores a las 60 horas en el 2002), pueden afectar otros aspectos del bienestar de los trabajadores y sus familias. Otro hallazgo de la investigación fue el aumento de la oferta individual de horas trabajadas por pertenecer a cohortes de trabajadores tan numerosos como los de reciente ingreso al mercado de trabajo.

Todavía quedan tareas importantes de investigación que realizar en relación a grupos vulnerables en el mercado laboral, y creemos que las futuras ediciones de la conferencia irán aportando en este sentido. Por ejemplo, una sentida ausencia hasta el momento es la investigación sobre los problemas de desempleo, subempleo y sobrempleo en grupos de la tercera edad (que necesitan mantenerse activos en el mercado laboral ante la ausencia de mecanismos de protección social de mayor cobertura). Asimismo, las estrategias de inserción laboral de personas con diferentes grados de discapacidad deberían ser materia de análisis, para que puedan influir después en el diseño e implementación de políticas activas para atender a este segmento de la población.

6. MERCADOS REGIONALES DE TRABAJO

El tema de los mercados de trabajo regionales, como tópico de análisis en la economía laboral, es uno de los menos desarrollados en el país, lo cual tiene que ver con el hecho de que no existen muchos mercados de trabajo desarrollados en el Perú⁴.

Al mismo tiempo, este parece ser uno de los temas más importantes a tratar en los años venideros. Existen diversas razones para esto. Por un lado, el crecimiento económico de los últimos años se está basando cada vez más en actividades que se realizan fuera de la capital, con lo cual la dinámica de la demanda laboral parece estar cambiando. Por otro lado, es claro que del funcionamiento de los mercados de trabajo dependerá la medida en que este crecimiento –basado en actividades exportables– extienda sus beneficios a la población.

Hasta la actualidad, básicamente por motivos de disponibilidad de información, el sector académico ciertamente ha concentrado la mayor parte de sus estudios en Lima Metropolitana o el Perú urbano. No obstante, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha venido impulsando el conocimiento de los

⁴ En adición a Lima, podemos mencionar a mercados de trabajo que tienen sus ejes en Huancayo, Arequipa, Ica, Trujillo-Chiclayo y Piura.

mercados de trabajo regionales en el país, fundamentalmente mediante la realización de encuestas específicas o la instalación de observatorios sociolaborales en ciertas ciudades importantes.

En la Primera Conferencia de Economía Laboral se impulsó una Mesa de Discusión sobre Mercados de Trabajo Regionales, como una forma de reconocer la importancia de este tema y, al mismo tiempo, con el objetivo de vincular la producción de información estadística en regiones con el sector académico. Se contó para ello con la participación de Lorena Ramírez, funcionaria del Programa de Estadísticas Laborales del MTPE; Silvia García, encargada del observatorio sociolaboral del MTPE en Piura; y Orlando Ricalde, funcionario del Ministerio de Trabajo de Huancayo.

En primer lugar, Lorena Ramírez presentó la gama de encuestas que realiza en el MTPE con una perspectiva regional. En el ámbito de Lima Metropolitana y otras regiones se tiene: la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), la de Sueldos y Salarios (Ensys), y la de hogares (Enaho). Solo en Lima Metropolitana se tiene: la Encuesta Mensual Sector Construcción (Emesc) y la Encuesta de Remuneraciones por Ocupaciones Específicas (EROE). Ramírez mostró los diferentes indicadores que se podía extraer de estas encuestas, tanto por el lado de la demanda (empresas) como por el de la oferta (hogares), y además presentó las diferentes publicaciones del PEEL.

Silvia García y Orlando Ricalde hablaron más específicamente sobre la realidad de los mercados de trabajo en Piura y Huancayo, respectivamente. En el primer caso, la exposición se centro en el análisis de la adecuación ocupacional de profesionales y técnicos en Piura. Según este estudio, la mano de obra en la ciudad de Piura se caracteriza por su alta concentración en los niveles educativos básicos. El 66% de ocupados ha logrado a lo sumo tener una carrera técnica incompleta, el 27,7% ha concluido el nivel técnico o llega al nivel universitario, mientras que solo el 12,3 % ha logrado tener educación superior universitaria completa. Según la investigación realizada, son escasos los vínculos entre sector empresarial, centros de formación profesional y organismos públicos; lo cual ha impedido articular la oferta educativa con la demanda del

sector productivo de la ciudad de Piura. Según la autora, tanto en Piura como en otras partes del país ha ocurrido un crecimiento acelerado del sistema educativo superior, tanto universitario como no universitario, que se traduce en la masificación de carreras de baja demanda por parte del sector productivo y en posibles problemas de calidad de la instrucción que se imparte. Por esta razón, se observan en esta ciudad elevados niveles de subutilización de la mano de obra, tanto universitaria como técnica, que alcanza el 40,1% para los profesionales y el 58,9% en el caso de los técnicos. Entre los profesionales con mayores problemas de subutilización destacan los profesionales del Derecho y de las Ciencias Económicas, es decir, los abogados, contadores, administradores y economistas. Contradictoriamente, son estas las especialidades que mayor demanda tienen de la población estudiantil y también las de mayor oferta de parte de las universidades locales. El problema de la subutilización ocupacional afecta de manera similar a los egresados de los centros estatales y privados. Sin embargo, del total de subutilizados la mayoría procede de centros de formación no estatales, lo que es un indicador importante de la dispersión de calidad existente en la oferta de formación privada en las regiones. Entre sus propuestas, la autora sustenta la necesidad de articular la formación profesional al sistema productivo imperante en la ciudad de Piura, con el objetivo de promover el encuentro entre la oferta y demanda de formación que corresponda a las necesidades reales de la región, y que se minimicen los desajustes planteados.

En el segundo caso, el estudio concentró su atención en la afluencia turística a Huancayo, por ser esta una actividad dinamizadora del mercado de trabajo regional. Huancayo, ciertamente, tiene numerosos recursos turísticos. Las principales razones de la visita a esta zona son: paseo-recreación y participar en las festividades religiosas-costumbristas. El mayor flujo de visitantes dinamiza las ramas y subramas económicas relacionadas al turismo, así como a las que son conexas al turismo. El mayor dinamismo de las ramas y subramas hace que se demande un mayor número de trabajadores. Sin embargo, el autor observa que en los últimos años se ha empezado a notar una tendencia decreciente en el flujo turístico de la zona, lo que se debe a la falta de claridad en la definición de su agenda de desarrollo turístico. Ante ello, recomienda que el Gobierno Regional, de manera conjunta con el sector competente, establezca políticas de

apoyo al desarrollo turístico en general, con el objeto de coordinar y articular los esfuerzos públicos y privados para ofrecer un mejor destino turístico a los visitantes nacionales e internacionales. Del mismo modo, se debe apoyar, a través de algún programa, el fortalecimiento organizacional de los establecimientos comerciales y de servicios. Finalmente, dado que el declive del turismo en la zona ha generado problemas laborales para un conjunto de trabajadores, el autor recomienda el impulso de actividades distintas al turismo como medio para reducir la dependencia de la región de esta actividad.

Como lección de estas exposiciones queda claro que en los mercados de trabajo regionales hay unos cuantos sectores que determinan las posibilidades del mercado de trabajo y su dinámica. Sin embargo, muchas de estas actividades son de baja productividad, lo que determina, pues, niveles salariales y condiciones de trabajo también menores que las existentes en Lima.

Numerosas interrogantes e implicancias surgen a partir de esta discusión. Por ejemplo: ¿cómo promover la productividad laboral en las regiones?; las políticas de promoción del empleo (capacitación, programas de empleo, información, etcétera), ¿deben ser únicas y diseñadas de modo centralizado, como hasta hoy, o deben descentralizarse?; ¿se puede pensar en medidas legales como salario mínimo, inspección laboral, etcétera, en el ámbito regional en vez de centralizadamente? Estas dudas constituyen la agenda de la economía laboral con respecto a los mercados laborales regionales para los próximos años.

COMENTARIO FINAL

La conferencia cumplió con creces sus objetivos de discusión y divulgación de investigaciones relevantes para la formulación de políticas laborales. El entusiasmo de los participantes –tanto en el público como en los expositores, comentaristas y auspiciadores– fue tal que se proyecta organizar una segunda conferencia para el 2006 e institucionalizar una asociación de especialistas en esta dinámica área de la economía laboral peruana.

BIBLIOGRAFÍA

- Banco Interamericano de Desarrollo (2004). *Informe sobre el progreso económico y social: «Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina»*. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Becker, Gary (1971). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.
- Card, David y Alan B. Krueger (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press.
- Céspedes, Nikita (2004). «Efectos de la remuneración mínima vital sobre el mercado laboral peruano». BCRP. Trabajo presentado en la Primera Conferencia de Economía Laboral, 22 y 23 de noviembre de 2004, Universidad del Pacífico, e incluido en este libro.
- Chacaltana, Juan (2004). «Demanda de capacitación por parte de las empresas peruanas». Cedep. Trabajo presentado en la Primera Conferencia de Economía Laboral. Será publicado por el Consorcio de Investigación Económica y Social.
- Chacaltana, Juan y Norberto García (2004). «Reforma laboral, capacitación y productividad». En: García, Norberto; Juan Chacaltana, Pedro Francke, Juanpedro Espino y José Gallardo (2004). *Políticas de empleo en Perú*. Tomo II. CIES-Cedep-IEP-PUCP-UNI, pp. 15-62.
- Freeman, Richard (2004). «The Great Doubling: the effects if globalization on workers around the World». Conferencia Magistral de la Primera Conferencia de Economía Laboral.

- Garavito, Cecilia (1997). «Empleo, salarios reales y producto: 1970-1995». En: *Economía*, volumen XX, pp. 293-350. PUCP.
- García, Norberto (2004). «Crecimiento, competitividad y empleo en Perú, 1990-2003». En: *Revista de la Cepal*, N° 83, agosto del 2004, pp. 85-105.
- García, Silvia (2004). «Adecuación ocupacional de los profesionales en la ciudad de Piura. Observatorio socioeconómico laboral del MTPE en Piura». Trabajo presentado en la Primera Conferencia de Economía Laboral.
- Heckman, J. y C. Pagés (editores) (2004). *Law and Employment: Lessons from Latinamerica and the Caribbean*. Chicago: National Bureau of Economic Research y University of Chicago Press.
- Herrera, Javier (2004). «Sobre y subeducación en el Perú urbano, 1995-2002». IRD-DIAL. Trabajo presentado en la Primera Conferencia de Economía Laboral e incluido en este libro.
- Jaramillo, Miguel (2004). «Minimum Wage Effects Under Incomplete and Endogenous Compliance. Evidence from Peru». Grade. Trabajo presentado en la Primera Conferencia de Economía Laboral. Será publicado por el Consorcio de Investigación Económica y Social.
- Maloney, William y Jairo Núñez (2004). «Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America». En: J. Heckman y C. Pagés (eds.). *Law and Employment. Lessons from Latin America and the Caribbean*. National Bureau of Economic Research.
- Moreno, Martín; Hugo Ñopo, Jaime Saavedra y Máximo Torero (2004). «Gender and Racial Discrimination in Hiring: A Pseudo-Audit Study for three selected occupations in Metropolitan Lima». IZA Discussion Paper N° 979.
- Ñopo, Hugo; Jaime Saavedra y Máximo Torero (2004). «Ethnicity and Earnings in Urban Peru». IZA Discussion Paper N° 980.
- Otoya, Johan (2004). «La reforma laboral de los noventa y sus efectos en el ámbito sindical». Asesoría Legal. Proyecto VISO-Plades. Trabajo presentado en la Primera Conferencia de Economía Laboral.

- Ramírez, Lorena (2004). «Información del mercado de trabajo en las regiones». MTPE. Trabajo presentado en la Primera Conferencia de Economía Laboral.
- Ricalde, Orlando (2004). «La influencia del flujo turístico en la demanda de trabajo del mercado laboral estructurado en la ciudad de Huancayo». DTTPE, Junín. Trabajo presentado en la Primera Conferencia de Economía Laboral.
- Rodríguez, José (2004). «Income distribution and the openness to international trade and FDI during the structural reforms of the nineties». PUCP. Trabajo presentado en la Primera Conferencia de Economía Laboral.
- Saavedra, Jaime y Juan Chacaltana (2001). *Exclusión y oportunidad*. Grade.
- Saavedra, José (2004). «Efectos del incremento de la remuneración mínima en el 2003 sobre los trabajadores dependientes de Lima Metropolitana». Apoyo Consultoría. Trabajo presentado en la Primera Conferencia de Economía Laboral.
- Schuldt, Jürgen (2004). *Bonanza macroeconómica y malestar microeconómico*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- Seminario, Bruno y Oswaldo Molina (2004). «Tratado de Libre Comercio entre el Perú y los Estados Unidos: impacto sobre el empleo». CIUP. Informe de consultoría para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Trabajo presentado en la Primera Conferencia de Economía Laboral, e incluido en este libro.
- Tostes, Martha (2004). «Sistema de formación laboral peruano». Universidad de Lima. Trabajo presentado en la Primera Conferencia de Economía Laboral.
- Toyama, Jorge *et al.* (2004). «Impacto de las sentencias laborales del Tribunal Constitucional sobre el mercado de trabajo (2002-2004)». PUCP. Trabajo presentado en la Primera Conferencia de Economía Laboral e incluido en este libro.
- Yamada, Gustavo (2005). «Horas de trabajo: determinantes y dinámica en el Perú urbano». Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico y Consorcio de investigación económica y social. Documento de Trabajo 71. Trabajo presentado en la Primera Conferencia de Economía Laboral.

CAPÍTULO 2

LA GRAN DUPLICACIÓN: LOS EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN SOBRE LOS TRABAJADORES EN EL MUNDO

Richard B. Freeman¹

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los acontecimientos laborales más importantes del proceso de globalización mundial es «la gran duplicación». Con esta expresión se hace referencia al fenómeno por el cual se duplica la cantidad de trabajadores que operan en el mismo sistema económico. Así, antes del año 2000, la oferta laboral global constaba de 1,46 miles de millones de personas. Sin embargo, después de dicha fecha, esta oferta se expandió a 2,93 miles de millones; es decir, precisamente el doble de personas. Quizás se podría decir que, por primera vez en la historia de la economía, literalmente todas las personas del mundo están operando bajo el mismo sistema económico.

Este hito en la historia laboral mundial se explica principalmente por la incursión de China en el sistema capitalista global, el alejamiento de la India del régimen autárquico y el colapso del sistema comunista soviético. De esta forma, China aporta 760 millones de trabajadores; India, 440 millones; y el ex bloque comunista soviético, 260 millones (ver cuadro 2.1).

1 Este capítulo es una traducción de la Conferencia Magistral del profesor Freeman, brindada en la Primera Conferencia de Economía Laboral, realizada los días 22 y 23 de noviembre de 2004. Los editores agradecen profundamente la magnífica labor de Oswaldo Molina en esta traducción.

Cuadro 2.1**LA GRAN DUPLICACIÓN**

(tamaño de la fuerza laboral global en millones de personas)

	Global	Países desarrollados	Países en desarrollo	Nuevos
1980	960	370	590	
Antes del 2000	1.460	460	1.000	
Después del 2000	2.930	460	1.000	1.470*

* China, 760; India, 440; ex bloque soviético, 260.

Fuente: OIT.

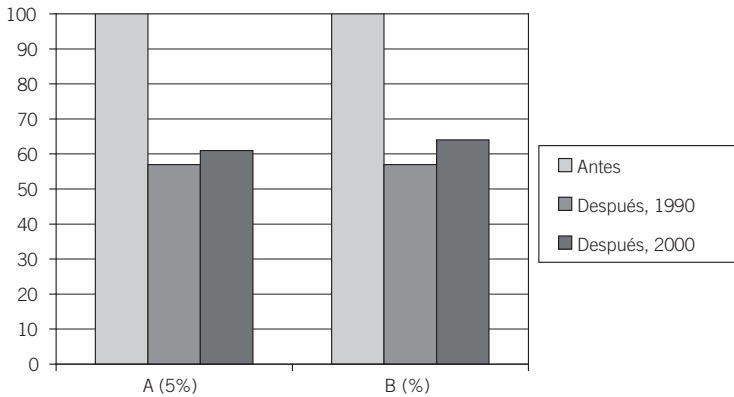
Para comprender la magnitud del fenómeno, uno podría imaginar, por ejemplo, qué ocurriría si la fuerza laboral peruana se duplicara. En este caso, se podría prever enormes problemas, en la medida que se tendría el doble de personas interesadas por el mismo número de empleos. Sin embargo, debido a que dicha duplicación no ha ocurrido en el Perú sino en países alejados, los efectos de este fenómeno serán graduales y se manifestarán a través del comercio.

Uno de los principales efectos derivados de la duplicación de la fuerza laboral en el mundo es la disminución del porcentaje de trabajadores que poseen una alta calificación, debido a que China y la India han aportado grandes cantidades de campesinos y poco capital, y a que gran parte del capital del ex bloque soviético es improductivo. Consecuentemente, el nivel de capital humano por persona en el mundo se ha reducido desde que estos países se incorporaron al sistema económico mundial. Este fenómeno se puede distinguir mediante el empleo del ratio global de capital / trabajo, el cual, luego de este importante incremento en la mano de obra, se encuentra en alrededor de 60% (ver gráfico 2.1).

Sin embargo, es preciso resaltar que estos países se encuentran en un acelerado proceso de formación de profesionales altamente calificados. Así, por ejem-

Gráfico 2.1

CAÍDA EN EL RATIO GLOBAL CAPITAL / TRABAJO



Fuente: estimaciones a partir de información de Penn World.

plo, según estimaciones propias, en el año 2000 existían aproximadamente 100 millones de estudiantes universitarios alrededor del mundo, de los cuales solo un 15% se encontraba en los Estados Unidos, mientras que un 38% se encontraba en China, la India y el ex bloque soviético. Del mismo modo, en el año 2003 se graduaron en China 700 mil bachilleres en ingeniería, cifra que representa más de diez veces el número de graduados en ingeniería en los Estados Unidos durante ese año (que fue aproximadamente de 60 mil). De acuerdo con estas cifras, solo se requiere del número de graduados de tres años en China para alcanzar el *stock* total de ingenieros en los Estados Unidos. Como se puede apreciar, la dimensión de este proceso es asombrosa.

Actualmente, la economía global en la que se opera es extremadamente diferente a la que existía hace algunos años. La globalización viene generando presiones en el mercado laboral, que se traducen en un aumento de la demanda por trabajadores poco calificados, inmigración y desarrollo de actividades

offshore; y que se pueden explicar por la absorción de una gran fuerza de trabajo campesina a la economía moderna. En este sentido, la población de China representa el doble de toda la población de Latinoamérica e, incluso, supera a la de todo el continente americano (América Latina, Norteamérica y el Caribe).

Este documento se centrará fundamentalmente en el papel que juega la economía china dentro de este nuevo contexto global. Para el resto del mundo, el ingreso de estos países al sistema económico implicará importantes presiones sobre los salarios y los niveles de empleo. Dado este fenómeno, resulta fundamental, tanto para los países desarrollados como para los países en desarrollo, redefinir sus estrategias de crecimiento. Naciones como los Estados Unidos, además, enfrentarán nuevos retos, puesto que China y la India no solo se encuentran produciendo bienes de baja calidad, como juguetes de plástico y textiles, sino que también están logrando significativos avances para competir en industrias de alta tecnología.

2. EFECTOS DE LA GRAN DUPLICACIÓN

2.1 Efectos sobre China y la India

El fuerte incremento de la fuerza laboral ocurrido en la década de 1990 ha provocado diversos efectos. No obstante, ¿qué impacto ha tenido sobre los diversos países, en especial sobre aquellos que han ingresado al sistema económico mundial? Al respecto, se puede comprobar que ha habido una considerable mejora en el nivel de ingresos en China y la India. Asimismo, en ambos países se ha logrado una disminución en el nivel de pobreza, a pesar de un incremento de la desigualdad.

En términos de crecimiento del PBI per cápita, se puede observar, en el cuadro 2.2, las ganancias y pérdidas de los países en desarrollo en relación con los países desarrollados. Así, para el año 2000 la posición relativa de China había subido más del doble en comparación con la correspondiente a 1980. Por

otro lado, la India también había mejorado su posición de manera considerable en el mismo período. Contrariamente, los demás países en desarrollo han retrocedido en su posición. Dentro de este último grupo se encuentran los países de África, que son los que efectivamente han retrocedido; y los países de América Latina, que básicamente se han estancado (aunque eso constituye una pérdida relativa con respecto a los países desarrollados).

Cuadro 2.2

PBI PER CÁPITA EN RELACIÓN A LOS PAÍSES DESARROLLADOS (en unidades de paridad de poder de compra)

	1980	2000
Desarrollados	1,00	1,00
China	0,06	0,14
India	0,07	0,11
Otros en desarrollo	0,20	0,18

Fuente: Banco Mundial.

Por otro lado, China ha mostrado un dramático deterioro de la distribución de sus ingresos. El coeficiente de Gini se encontraba en 0,24 en el año 1978, antes de que se uniera al sistema capitalista; sin embargo, para el año 1999 ya superaba el 0,45 (valor tan alto como ciertas estimaciones para el Perú). Ello convierte a China en el país con el mayor crecimiento de la desigualdad en este período. No obstante, cabe resaltar que a pesar de este aumento en la inequidad, los niveles de pobreza han caído considerablemente. En el caso de las zonas rurales, la pobreza se redujo de 33,2% en el año 1978 a 6,5% en el año 1999 (o de 30,7% a 7,6%, dependiendo de la definición de pobreza empleada); y en las zonas urbanas, de 22,4% a 4,4%, respectivamente (ver el cuadro 2.3). De esta manera, si se crece lo suficientemente rápido, se puede incrementar el grado de inequidad y al mismo tiempo disminuir el nivel de pobreza.

Se puede observar que el primer efecto de esta duplicación en la fuerza laboral global es una ganancia en aquellas economías que han ingresado al capitalismo.

Cuadro 2.3**CHINA: CRECIMIENTO Y DESIGUALDAD DE INGRESOS**

	Coeficiente de Gini	Incidencia de pobreza (%)		
		Rural*		Urbana
1978/1981	0,24	33,2	30,7	22,4
1988/1990	0,38	14,4	9,4	7,4
1995/1999	0,45	6,5	7,6	4,4

* De acuerdo con dos definiciones de pobreza distintas.

Fuente: Banco Mundial.

2.2 Efectos sobre el resto del mundo

¿Qué ha sucedido en el mundo como respuesta a este *shock*? Para analizar los efectos de la globalización sobre la economía mundial conviene revisar modelos teóricos de comercio internacional. En ese sentido, el modelo básico señalaba que la relación comercial entre dos países era mutuamente beneficiosa.

Sin embargo, los nuevos modelos advierten que un país puede, efectivamente, perder en el comercio. Por ejemplo, puede existir cierta industria clave dentro de un país cuyo posicionamiento dependa de una ventaja productiva. Si otro país adquiriera dicha ventaja, podría incluso desplazar a la industria que inicialmente lideraba el mercado. Por lo general, se solía considerar como competidores únicamente a países desarrollados. Así, por ejemplo, en la década de 1980 los estadounidenses temían que la competencia japonesa pudiera desplazarlos de ciertos sectores claves.

Otro modelo utilizado para examinar el comercio entre los países según su nivel de desarrollo es el llamado Norte-Sur. Este modelo básicamente indicaba que el Norte, compuesto por los países más desarrollados –los Estados Unidos, Europa y Japón–, contaba con la mayoría de los científicos e ingenieros. Por ello, estos países eran capaces de generar el cambio tecnológico y fabricar los nuevos productos que se exportarían a los países en desarrollo. El Sur, en

cambio, constituido por los países menos desarrollados, dominaba los sectores de bajos salarios y producía el resto de bienes. De esta manera, los países desarrollados compiten entre sí por ciertas industrias claves relacionadas con áreas de alta tecnología, mientras que los países en desarrollo no pueden competir en esas industrias. Este es el modelo estándar desde hace diez años.

Cuadro 2.4

RESUMEN DE MODELOS DE COMERCIO EMPLEADOS PARA ANALIZAR LA DUPLICACIÓN

Nuevo modelo de comercio ricardiano: los países pueden perder los avances de productividad si un país permite a socios comerciales apoderarse de industrias claves. Los competidores son siempre países desarrollados.

Modelo estándar Norte-Sur: el Norte cuenta con trabajadores dedicados a las ciencias que generan cambios tecnológicos. El Norte puede exportar nuevos bienes; el Sur se dedica a sectores que producen bienes antiguos con salarios más bajos.

Modelo «squeeze»: alto número de personas educadas en el Sur y especialización en digitalización genera que el Norte deba competir contra los bajos salarios y la alta tecnología del Sur.

Por último, el modelo «squeeze» propone otro enfoque para interpretar el fenómeno de la duplicación del trabajo. En este modelo, los países del Sur se caracterizan por presentar un gran número de gente educada que se especializa en trabajos de alta tecnología a cambio de bajos salarios, lo que constituye un potencial entrampamiento para los países del Norte. Un ejemplo de ello es la India, que actualmente se ha especializado en trabajos de digitalización, donde las remuneraciones son menores que en países como los Estados Unidos. Dado el reconocimiento de este fenómeno, se puede apreciar que la proporción de estudiantes que se especializan en ciencias informáticas ha decrecido notablemente en este último país. Por otro lado, el incremento en educa-

ción que viene experimentando China también jugará un papel importante. De este modo, estas circunstancias, que probablemente caracterizarán al mundo dentro de los próximos diez años, afectarán el desempeño del sistema de comercio global.

2.2.1 Efectos sobre los Estados Unidos

El modelo «squeeze» predice cuatro principales mecanismos que deben ser tomados en cuenta para determinar el impacto de la globalización sobre países desarrollados como los Estados Unidos. En primer lugar, se puede esperar una modificación en el tipo de bienes que las relaciones internacionales asignen a cada país, según sus respectivas ventajas. En segunda instancia, la composición del flujo de la fuerza laboral inmigrante a los Estados Unidos también resulta de gran importancia. Asimismo, la alteración de la proporción de trabajadores educados en los países menos desarrollados impactará los flujos de inversión extranjera que se destine a ellos. Finalmente, la rápida difusión de la tecnología reducirá las brechas entre los países. Estos factores serán revisados a continuación.

a. Comercio

Actualmente, muchos productos de alta tecnología son creados y producidos en China y la India empleando trabajadores cuyos salarios son bajos. La visión tradicional sostenía que los países en desarrollo dominaban los sectores de bajos salarios, y por tanto, el comercio internacional los perjudicaba. Sin embargo, existe evidencia de que ahora pueden ganar con el comercio en alta tecnología. Si bien para los países desarrollados, que compiten con estas industrias, esto constituye una amenaza, la situación resulta ventajosa para los países en desarrollo que solo consumen dichos productos. De este modo, se puede deducir que los efectos sobre ambos tipos de países serán distintos. No obstante, si bien muchos de los ajustes aún próximos pueden perjudicar a los Estados Unidos, que estaría perdiendo su posición de liderazgo en productos de alta tecnología, pueden resultar positivos para algunos países en desarrollo, entre los cuales estaría incluido el Perú.

En el cuadro que se presenta a continuación se muestra las participaciones sobre la producción global de bienes de alta tecnología tradicionalmente elaborados por los países desarrollados. Destaca, por un lado, el rápido crecimiento de China, cuya participación era nula en 1980 y ahora abastece el 9% de estos productos. Por el contrario, las porciones producidas por la Unión Europea y Japón han disminuido durante el mismo período. En cierto sentido esto resulta beneficioso, ya que los productos fabricados por los países avanzados deberán volverse más baratos para poder competir.

Por otro lado, en 1980 el 30% de las exportaciones mundiales de alta tecnología provenía de los Estados Unidos, que a su vez importaba algunos productos de los actuales países de la Unión Europea e Inglaterra. Sin embargo, a partir del 2001 su balanza comercial en productos de alta tecnología dejó de ser superavitaria y se prevé que esta tendencia haya empeorado para el año 2003. De esta forma, se puede apreciar una pérdida de la gran ventaja comparativa que ostentaban los países desarrollados en los sectores de alta tecnología.

Cuadro 2.5

PARTICIPACIÓN EN EL COMERCIO DE BIENES DE ALTA TECNOLOGÍA

	1980	2001
Participación de los EE.UU. en exportaciones de alta tecnología	30%	17%
Participación de los EE.UU. en importaciones de alta tecnología	13%	18%
Participación de los EE.UU. en productos de alta tecnología	30%	23%
Participación de Japón en productos de alta tecnología	18%	13%
Participación de China en productos de alta tecnología	0%	9%

Fuente: National Science Foundation (Fundación Nacional de Ciencias de los Estados Unidos)

b. Inmigración

Los estadounidenses reciben un peculiar flujo de inmigración bifurcado. En primer lugar, reciben trabajadores poco educados, principalmente procedentes

de México y el Caribe —en particular, de República Dominicana—. Por otro lado, reciben también un gran flujo de personas educadas, del tipo *brain drain*, procedentes sobre todo de China, la India y Europa, y, en menor proporción, de Latinoamérica.

En el siguiente cuadro se muestra que durante los últimos diez años se ha incrementado notablemente la proporción de trabajadores extranjeros dedicados a la ciencia y a la tecnología en los Estados Unidos. Dichos datos corresponden al censo realizado en este país en el año 2000, cuyos resultados asombraron a los estadounidenses. Así, se puede comprobar que el 20% de los bachilleres, el 30% de personas con estudios de maestría y el 40% de personas con estudios de doctorado proceden del extranjero. Más aún, de este último grupo, quienes realizan la mayor parte de los trabajos creativos son aquellos cuya edad es inferior a los cuarenta y cinco años, que son, a su vez, mayoritariamente extranjeros. Por último, el 60% de las personas que trabajan en laboratorios ha nacido en el extranjero.

Cuadro 2.6

TRABAJADORES EXTRANJEROS DEDICADOS A LA CIENCIA E INGENIERÍA EN LOS ESTADOS UNIDOS

	1990	2000
Bachilleres	11%	17%
Másters	19%	29%
Ph.D.	24%	38%
Ph.D.<45 años	27%	52%
Posdoctorados	51%	60%

Nota: el porcentaje de posdoctorados en 1987 era 45%.

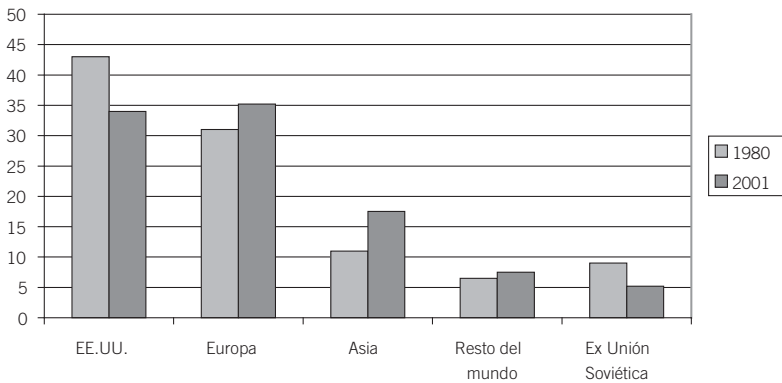
Fuente: censo de población, salvo dato de posdoctorados, que proviene de la National Science Foundation (Fundación Nacional de Ciencias de los Estados Unidos).

Asimismo, cabe notar que las universidades estadounidenses se han convertido en universidades globales, por lo que muchos de estos profesionales provienen de las mismas. Sin embargo, muchos otros, particularmente aquellos que trabajan en los laboratorios, provienen también de universidades extranjeras. De este modo, se puede comprobar un incremento en la cantidad de trabajadores capacitados y educados alrededor del mundo. Este fenómeno de globalización en la fuerza laboral estadounidense muy probablemente continúe con el paso del tiempo: se prevé que para el censo que se realizará en el año 2010, la proporción de extranjeros con estudios de doctorado aumentará en 50%. No obstante, esto se cumple en menor medida para los europeos, puesto que su sociedad suele ser menos abierta y tolerante a la inmigración.

c. *Offshoring* e inversión directa extranjera

Anteriormente, la ventaja de los países desarrollados sobre los menos desarrollados radicaba en que solo los primeros contaban con trabajadores educados. Sin embargo, las estadísticas muestran que la brecha se está reduciendo enormemente. El crecimiento de las universidades alrededor del mundo implica que esta ventaja va a disminuir para los países desarrollados, lo que perjudicará a algunos sectores dentro de estos. La inversión extranjera, además de dirigirse a países donde la mano de obra es poco calificada y de bajo costo, tenderá también a desplazarse hacia aquellos países que cuentan con una alta proporción de trabajadores educados con menores salarios que su contraparte en los países desarrollados.

Una muestra de ello es la alteración en la composición de la producción de *papers* científicos. Mientras que los Estados Unidos y Canadá han perdido cerca de diez puntos porcentuales de participación, la Unión Europea y Asia —en particular China— han aumentado sus respectivas participaciones. Debido al colapso de las instituciones soviéticas de alta educación en investigación, los países que anteriormente pertenecieron a la Unión Soviética han experimentado un drástico descenso.

Gráfico 2.2**PARTICIPACIÓN EN LA PRODUCCIÓN DE *PAPERS* CIENTÍFICOS (%)**

Fuente: National Science Foundation (Fundación Nacional de Ciencias de los Estados Unidos)

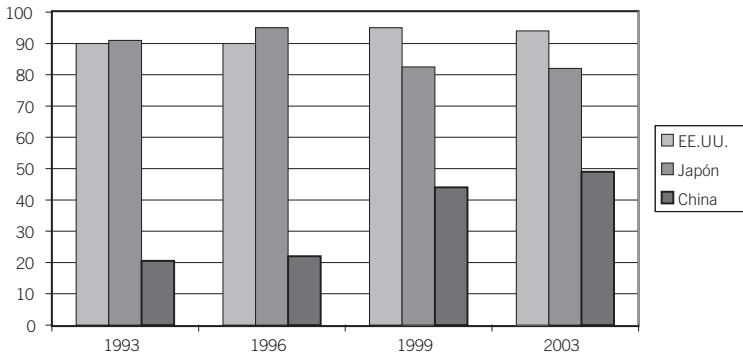
Por último, la información más reciente de la Fundación Nacional de Ciencias de los Estados Unidos mostró un gran incremento en la cantidad de *papers* científicos escritos por latinoamericanos, que, junto con los africanos, cuya participación no es muy significativa, se encuentran agrupados en la categoría «resto del mundo».

d. Difusión de la tecnología

La difusión de la tecnología reduce la ventaja de los países desarrollados con respecto a los menos desarrollados. El índice de tecnología elaborado por la Universidad Tecnológica de Georgia, importante escuela de ingeniería en los Estados Unidos, muestra que en un período de diez años China ha incrementado su índice de 20% a cerca de 50%. Esto significa un gran aumento en las competencias tecnológicas para una economía que fuera antes considerada una de las más pobres del Tercer Mundo. Además, se prevé que dentro de la próxima década superará a Japón.

Gráfico 2.3

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE TECNOLOGÍA



Fuente: National Science Foundation (Fundación Nacional de Ciencias de los Estados Unidos)

No obstante, este triunfo del capitalismo da lugar a una paradoja. Esta expansión masiva de la tecnología alrededor del mundo, que puede ser considerada como uno de sus logros, afectará las ventajas comparativas de los diversos países. Por este motivo, cada país deberá replantear sus estrategias para el progreso en este nuevo escenario. La absorción de China y la India en la economía global generará algunos problemas serios de transición. En principio, habrá una pérdida de industrias que afectará sobre todo a Japón y a los Estados Unidos. La caída en los precios de aquellos sectores inicialmente dominados por estos puede beneficiar a algunos países. Incluso los Estados Unidos podrían beneficiarse si China fuera el único productor de ciertos bienes de alta tecnología con salarios menores, puesto que todos podrían acceder a dichos productos a precios más bajos. Por consiguiente, la expansión del capitalismo generará la necesidad de que exista una «red de protección social» y mayor control en la distribución del ingreso.

2.2.2 Efectos sobre los países en desarrollo tradicionales

Para determinar los efectos de la gran duplicación sobre los países en desarrollo, resulta necesario tomar en cuenta ciertas tendencias comparativas. Actualmente las exportaciones chinas superan a las latinoamericanas, a pesar de que las primeras eran nulas hace veinticinco años. Asimismo, la porción de inversión directa extranjera en China excede también a la de Latinoamérica.

Por otro lado, ante sus enormes necesidades de materias primas, y dada la magnitud del superávit comercial con los Estados Unidos, China se encuentra invirtiendo en compañías de recursos naturales alrededor del mundo, como, por ejemplo, en Canadá. Dado que China pretende continuar invirtiendo en recursos naturales, ¿puede resultar este incremento en la demanda por materias primas provechoso para el resto del mundo? En particular, los países latinoamericanos se caracterizan por la presencia de enclaves mineros cuyos beneficios no alcanzan finalmente a la mayoría de su población.

Esta nueva tendencia constituye un cambio en la perspectiva de los países con respecto al desarrollo. Si bien antes la estrategia recomendada implicaba el desarrollo de la producción manufacturera, actualmente resulta poco viable competir con China. Por este motivo, cada país deberá buscar diferentes ventajas comparativas.

3. LA TRANSICIÓN DE LA ECONOMÍA MUNDIAL

Existe un período de tiempo en el que la economía global debe absorber a estos 1,5 miles de millones de nuevos trabajadores. Este período de transición, sin embargo, puede presentarse bajo dos tipos de escenarios: uno positivo y otro negativo.

En primer lugar, se puede prever que durante este período miles de trabajadores calificados de procedencia china e india se esforzarán por desarrollar innovaciones y avances científicos. Evidentemente, esto representaría mayores po-

sibilidades de avances productivos alrededor del mundo. Bajo una perspectiva optimista, este fenómeno debería dominar cualquier efecto negativo en los términos de comercio, de modo que las condiciones de vida, en general, tenderían a elevarse.

Asimismo, resulta necesario un incremento en el ahorro global. El bienestar de los trabajadores depende directamente del ratio capital / trabajo, por lo que se debe aumentar dicho ratio a los niveles en los que se encontraba antes de la incorporación de estos países –poco intensivos en el uso de capital– a la economía global. Para ello, todas las economías –incluida la estadounidense, que actualmente absorbe capital– deberán incurrir en altas tasas de ahorro. Por otro lado, podría resultar beneficioso que los salarios y las condiciones laborales tiendan a mejorar en China y la India, de modo tal que los salarios experimenten una predisposición global hacia el alza.

Por el contrario, los efectos de esta transición pueden resultar negativos. De este modo, si China y la India logran que los salarios no crezcan rápidamente, el resto del mundo tendrá que lidiar con esta fuerte presión a la baja de las remuneraciones. Asimismo, si los Estados Unidos se comporta irresponsablemente; es decir, no ahorran lo suficiente y sigue importando capital –lo que, además, implica una menor inversión en el resto del mundo–, entonces se obtendrá un lento crecimiento del ratio global capital / trabajo.

Para contar con un orden de magnitud de la importancia del ahorro estadounidense, es preciso tomar en cuenta que China ahorra 40% de su PBI, mientras que los Estados Unidos ahorran aproximadamente solo 0,3%. Sin embargo, dado que el producto de los Estados Unidos es diez veces el producto chino, solo se requiere que los estadounidenses ahorren entre el 1% y el 2% de su PBI para igualar el monto de ahorro aportado por China.

En el caso de que los Estados Unidos no mejore sus niveles de ahorro, los salarios en los países desarrollados y en los países en desarrollo tradicionales, que para entonces habrán descendido, se estancarán hasta que el ratio capital / trabajo alcance sus niveles previos a la duplicación de la fuerza laboral.

Otro aspecto importante se refiere a la inequidad existente en los países. Mientras que una pequeña proporción de personas con un alto nivel educativo podrá aprovechar los incentivos del mercado laboral y desplazarse según los requerimientos globales de trabajo calificado, la mayoría se encontrará en una difícil situación. Por ejemplo, en China, cuyo grado de inequidad se ha incrementado, existe una gran preocupación con respecto al desorden social que se viene experimentando en ciertas ciudades y pueblos rurales. Este fenómeno se podría replicar en los países desarrollados, si los trabajadores de dichos países encuentran que sus salarios no mejoran.

Revisando la experiencia pasada, se puede comprobar que ha habido tanto buenas como malas experiencias de ajustes frente a grandes *shocks*, de modo que resulta difícil tener seguridad con respecto a lo que va a ocurrir en esta ocasión. Un ejemplo de una buena transición es lo que ocurrió en Europa después de la Segunda Guerra Mundial. Principalmente, dos hechos contribuyeron a que Europa se recuperara rápidamente. En esa época, los Estados Unidos estaban ahorrando y colocando su dinero en el extranjero, por lo que Europa recibió una masiva transferencia de capital proveniente de ese país. Asimismo, los europeos no presentaban problemas de baja educación.

Por otro lado, existen dos claros ejemplos de lo que puede denominarse «una mala transición». La reunificación alemana es uno de ellos. Actualmente, el desenlace de este proceso está dañando a toda la economía europea. Se ha aplicado malas políticas, como que el Gobierno alemán haya establecido la igualdad entre la fracción oriental y la occidental. Con ello, los sindicatos insistieron en que los alemanes del Este debían ganar los mismos salarios que los del Oeste, lo que ahuyentó al capital. Otro ejemplo es lo que ocurrió después de la guerra civil estadounidense con el Sur de los Estados Unidos, región que demoró por lo menos 80 años en insertarse nuevamente en la economía. En este proceso, la fuerte discriminación en contra de las personas de raza negra, que se encontraban oprimidas y con acceso restringido a la educación, es uno de los factores que explican el poco crecimiento de la región.

Como se puede apreciar, estos períodos de transición pueden tomar prolongados períodos de tiempo, por lo que, si se desea que la duplicación de la fuerza laboral global sea beneficiosa, es preciso escoger correctamente las políticas que se va a adoptar. En primer lugar, se debe tener en cuenta que estas deben enfocarse en la próxima generación; es decir, en los próximos veinte años. De este modo, si durante este período el ratio capital / trabajo permanece en el 50% o el 60% del valor existente antes del *shock*, habrá serios problemas de desempleo. Por ello, resulta necesario mantener los estándares laborales y, ante la imposibilidad de competir contra los salarios de la India y China, será oportuno contribuir a que ambos países mejoren sus estándares.

Por otro lado, las instituciones financieras internacionales deben adoptar un enfoque de pensamiento más global. Por ejemplo, el Banco Mundial aconsejó a Vietnam ingresar a la industria del café, lo que constituye una medida correcta para este país; sin embargo, nunca tomó en cuenta lo que esta medida podría implicar para Guatemala o Colombia. Considero que en este período de transición se les debe dar a los países mayores libertades para desarrollar políticas alternativas, ya que ninguno de ellos está seguro de cómo sobrellevar la nueva competencia de China y la India, que todos enfrentan.

Asimismo, hasta la fecha los sindicatos se han organizado en el ámbito nacional, pero para poder lidiar con un ajuste de esta magnitud tendrán que expandirse más allá de las fronteras de los estados nacionales.

El índice de libertad económica preparado por el Instituto Fraser señala qué tan competitiva es una economía; un valor de 10 representa a una economía muy abierta y con poca regulación. En el cuadro 2.7 se compara 24 países desarrollados con 50 países en desarrollo. Como se puede apreciar, el índice alcanza un valor global mayor para el caso de las economías desarrolladas. La principal diferencia entre sus componentes se observa en el índice de legalidad, que se refiere a la protección de la propiedad, al sistema legal, entre otros, y constituye la mayor ventaja de los países desarrollados.

No obstante, los países desarrollados presentan una menor calificación en la categoría de regulación laboral; es decir, cuentan con un mayor número de regulaciones en este campo que los países pobres. Así, se puede deducir que las regulaciones laborales no son un determinante para el desarrollo de un país, sino que probablemente se incrementan a medida que el país progresa. Del mismo modo, los países desarrollados exhiben sectores gubernamentales más grandes que los países pobres. De esta manera, la noción de que se debe poseer un gobierno reducido no es necesariamente cierta.

Cuadro 2.7

ÍNDICE DE LIBERTAD ECONÓMICA: PAÍSES DESARROLLADOS FRENTE A PAÍSES EN DESARROLLO

	Países desarrollados (24)	Países en desarrollo (50)	Diferencia
Todo	7,7	6,3	1,4
Regulación laboral	5,0	5,2	-0,2
Gobierno	5,4	6,4	-1,0
Legalidad	8,4	5,2	3,2
Confiabilidad de moneda	9,4	7,0	2,4
Comercio	8,2	6,9	1,3
Mercado crediticio	8,1	6,8	1,3
Regulación empresarial	7,6	5,8	1,8

Fuente: Instituto Fraser.

4. ALGUNAS OBSERVACIONES SOBRE EL PERÚ

Si se realiza una comparación entre los índices de libertad económica correspondientes al Perú y a China, se puede apreciar que el Perú presenta un índice global mayor que China (ver el cuadro 2.8). En el caso peruano, gracias a la aplicación de las reformas estructurales, la variación del índice desde 1980 ha sido significativa.

Con respecto a los componentes del índice, se puede observar que el Perú muestra un mejor desempeño en lo referido al tamaño del Gobierno, a la legalidad, a la confianza en la moneda y a las regulaciones crediticias. Las regulaciones laborales entre ambos países parecen no ser tan diferentes, mientras que ninguna de las dos naciones presenta un buen comportamiento en las regulaciones empresariales.

Cuadro 2.8

ÍNDICE DE LIBERTAD ECONÓMICA: PERÚ FRENTE A CHINA

	Perú	China
Índice de pureza de mercado	6,8	5,7
Variación 1980-2000	2,8	0,9
Gobierno	7,7	3,7
Legalidad	5,2	4,0
Confiabilidad de moneda	9,7	8,5
Comercio	7,2	7,5
Restricciones mercado de capitales	8,3	3,9
Regulación laboral	4,0	4,5
Mercado crediticio	8,5	4,7
Regulación empresarial	4,8	4,2

Fuente: Instituto Fraser.

Así, el país que ha mostrado el mayor crecimiento en el mundo durante los últimos 15 años ha exhibido un peor índice de libertad económica que el Perú, lo que implica, por ejemplo, que el Gobierno se inmiscuye más en las actividades económicas o efectúa mayores intervenciones en el mercado de capitales. Es decir que el Gobierno chino viene ejecutando políticas que los organismos internacionales como el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional recomiendan que los países no sigan. Pero como China es lo suficientemente grande, es capaz de tomar sus propias decisiones independientemente de la opinión de los organismos internacionales, así como lo hacen Argentina y los Estados Unidos con sus déficit gemelos.

Desafortunadamente, otros países que son más pequeños y dependientes, como el Perú, no pueden tomarse esas libertades. No obstante, el punto fundamental es que, si bien las estrategias recomendadas pudieron haber sido correctas antes del ingreso de China y la India, no pueden seguir siéndolo bajo estas nuevas condiciones. Se requiere, entonces, nuevos planteamientos para poder enfrentar con éxito los retos que impone la globalización. ¿Cómo es que algunos países han podido tener éxito? Si se revisa, por ejemplo, los casos de Corea del Sur o de Singapur, se puede notar que si estas naciones progresaron no fue porque confiaron ciegamente en el mercado, sino porque decidieron cuidadosamente las estrategias que iban a seguir, los sectores por desarrollar, etcétera.

Es similar lo que ocurre con China. El Perú puede estar más cerca que China del máximo valor del índice de libertad económica, pero no está creciendo como este país. En realidad, nadie está creciendo a la velocidad con que lo hace China. Y los chinos están replicando lo que los coreanos y singapurenses hicieron: sí están usando el sistema global a través de sus exportaciones masivas, pero también están pensando cuidadosamente en sus objetivos de largo plazo. Por ejemplo, los chinos poseen un plan explícito para desarrollar su sistema de universidades y, en su momento, desplazar a las universidades estadounidenses. Actualmente están construyendo una universidad de ingeniería y ciencia que será la más grande en el mundo, y probablemente lo logren dentro de diez o quince años. De este modo, estarán listos para hacer un cambio más alto en la cadena de producción, y lo están haciendo desde ahora.

Los gobiernos en Latinoamérica, en cambio, tienden a pensar en el corto plazo, puesto que siempre se preocupan de las crisis actuales y normalmente no cuentan con un plan a largo plazo que establezca hacia dónde debería dirigirse la economía. Esto último resulta extremadamente importante si se espera obtener éxito de una transición en estos tiempos. Y, por último, el éxito en cuanto al bienestar de los trabajadores en el país depende ciertamente de que el país sea inteligente en términos de cómo emplea el actual *boom* de recursos naturales, cómo escoge sus industrias y sectores estratégi-

cos, y cómo mejora su educación en dichos sectores, con conocimiento pleno de lo que está ocurriendo en el mundo. El reto actual para el Perú consiste, entonces, en diseñar estrategias de desarrollo acorde con este nuevo contexto económico mundial.

CAPÍTULO 3

EN BUSCA DEL NICHU DEL PERÚ EN LA ECONOMÍA GLOBAL¹

Richard B. Freeman²

1. INTRODUCCIÓN A CARGO DEL PROYECTO CRECER

Este capítulo ha sido elaborado por el Dr. Richard Freeman, uno de los economistas laborales más reconocidos del mundo, quien ofreció una charla magistral en la Primera Conferencia de Economía Laboral, llevada a cabo en la Universidad del Pacífico en noviembre del 2004. Durante su visita, el Dr. Freeman sostuvo una serie de reuniones con representantes del sector público; sindicatos de trabajadores; académicos; micro, pequeñas y grandes empresas; y consultoras convocadas por el Proyecto Crecer. Las reuniones ofrecieron una fuente importante de información sobre el mercado laboral peruano y sus perspectivas de desarrollo bajo el reto de la nueva economía global. Este reporte provee una perspectiva estratégica basada en lo que el Dr. Freeman observó durante su visita de dos días.

Se trata de un reporte realmente refrescante y perspicaz que trasciende el debate político actual sobre la regulación laboral y cuyo análisis se enmarca en un contexto global más amplio. El Dr. Freeman propone que el Perú, al igual que otros países en desarrollo, debe utilizar el mercado global para impulsar su propia competitividad, con el propósito de alcanzar un camino de desarrollo

1 El Proyecto Crecer de la Agencia Internacional para el Desarrollo de los Estados Unidos (Usaid) hizo posible la visita del profesor Richard Freeman al Perú y la elaboración de este documento.

2 Me he beneficiado, en este trabajo, con comentarios de Juan Chacaltana, Gustavo Yamada y David Bathrick.

económico sostenible. En este contexto, él sostiene que es crucial que los actores en el mercado de trabajo revelen un consenso nacional sobre cómo enfrentar los problemas de informalidad, inestabilidad política y divisiones sociales. Este consenso nacional se encuentra aún ausente en el Perú.

El Dr. Freeman presenta sus comentarios alrededor de tres temas: sector informal, inestabilidad y divisiones sociales, y crecimiento basado en recursos naturales.

2. EN BUSCA DEL NICHOS DEL PERÚ EN LA ECONOMÍA GLOBAL

El Perú experimentó un período económico terrible entre mediados de la década de 1970 y el año 1990. En este período, el producto bruto interno (PBI) cayó 33% en términos per cápita. En 1975 el Perú tenía un consumo per cápita equivalente al 28% del de los Estados Unidos. Para 1990, había bajado a 14% del consumo de los Estados Unidos (Center for International Comparisons - University of Pennsylvania. Penn World Tables). Si bien el Perú retornó a una senda de crecimiento positivo en la década de 1990, el ingreso per cápita al comenzar el siglo XXI apenas alcanzaba los niveles de 1970. La inestabilidad política, el movimiento guerrillero y terrorista de Sendero Luminoso, los cambios en la economía global, la hiperinflación y las pérdidas pesqueras debido a El Niño de 1982-1983 se juntaron para que el país perdiera tres décadas de crecimiento económico.

La economía peruana se libró de este periodo de crecimiento negativo una vez que el modelo del Consenso de Washington (Consenso, en adelante) de un desarrollo económico en base a la dependencia en el mercado global empezó a dominar el discurso de la política económica. Este modelo requería de una disciplina fiscal para generar estabilidad macroeconómica y de un sistema judicial que protegiera a la propiedad mediante la aplicación de la ley. Economías capitalistas exitosas invariablemente tienen una política fiscal-monetaria estable y un sistema legal que protege el capital. Sin embargo, la visión del Consenso iba más allá. Reaccionando ante el mayor éxito de las estrategias de

crecimiento basadas en las exportaciones implementadas en el este asiático frente a las políticas de sustitución de importaciones de América Latina, el Consenso sostenía que el mejor camino para el desarrollo consistía en incrementar la dependencia en la economía global. Se aconsejó a los países procurar tipos de cambio bajos para fomentar las exportaciones, bajar aranceles, fomentar la inversión extranjera directa y permitir la movilidad de capital completa. También se les dijo que los gobiernos deberían reducir los subsidios públicos y limitar los gastos a la educación, salud e infraestructura; mantener tasas impositivas bajas; desregular los mercados; y privatizar las empresas estatales. El mensaje fue que una economía en desarrollo debería confiar en el mercado mundial y el capital global, dejando poco espacio para que el Estado dirija el desarrollo económico.

En el 2005, la idea de que un país pueda crecer en base a la economía global con poca o ninguna dirección nacional, tiene poco sentido, si es que alguna vez lo tuvo. El ingreso de China, la India y los países de la ex Unión Soviética a la economía mundial ha cambiado las oportunidades de desarrollo en la economía global. Hoy los países en desarrollo no pueden confiar ciegamente en que un progreso natural del mercado, al avanzar de la agricultura a una manufactura de bajo valor agregado como confecciones, va a hacer progresar a sus economías. Países como el Perú no pueden competir en salarios con China o la India en manufacturas de bajo valor agregado.

Actualmente, incluso el FMI reconoce que los mercados de capitales mundiales son volátiles y que la integración financiera en el mercado mundial de capitales ha fracasado en generar crecimiento económico y estabilidad (FMI 2003). Por tanto, ¿qué debe hacer un país en desarrollo para mejorar sus oportunidades de lograr un rápido progreso económico? En vista del fracaso del modelo del Consenso, los países necesitan pensar en forma diferente sus estrategias de desarrollo económico. Deben hacer un diagnóstico de sus propias fortalezas y debilidades económicas y orquestar o catalizar sus recursos empresariales, laborales y naturales para encontrar formas de competir en el nuevo mercado global y utilizar el mercado global para impulsar su propio desarrollo industrial. Si bien al FMI y al Banco Mundial les ha sido difícil admitir que un

gobierno activo puede ayudar a que su país avance, esto es lo que hicieron las economías del este asiático (los «tigres asiáticos») durante sus auges de crecimiento, y es lo que están haciendo actualmente China y Vietnam. Es, también, lo que hacen las empresas multinacionales. Una orquesta requiere de un conductor para generar el progreso económico.

Desde esta perspectiva, ¿qué es lo que puede hacer el Perú para arribar a una senda de desarrollo económico sostenible? El Perú no puede enfrentar directamente a China o a la India en mercados en los que la producción fluirá hacia el salario laboral más bajo. Más bien, el Perú debería explotar sus ventajas comparativas en aquellos sectores en que no compite directamente con la mano de obra china o india y luego usar las ganancias de estos sectores para expandir el resto de la economía. Esta estrategia es factible para el Perú si se toma en cuenta estimaciones de Schott acerca de hasta qué punto los productos de los diferentes países compiten en el mercado internacional y que demuestran que las exportaciones peruanas compiten solo moderadamente con las exportaciones chinas (Schott 2004; Lora 2004).

Los dos productos de exportación más importantes del Perú –harina de pescado y cobre– son basados en recursos naturales. Asimismo, las particularidades distintivas de sus recursos agrícolas y ganaderos deberían permitir diferenciar sus productos en el mercado mundial. Además, mientras China y la India continúen en una senda de crecimiento rápido, es probable que mejoren los términos de intercambio en países con recursos naturales sustanciales como el Perú, lo cual podría brindarle el financiamiento para invertir en otros sectores y acelerar su crecimiento.

Al mismo tiempo, el Perú debe desarrollar políticas y estructuras laborales para distribuir los beneficios del crecimiento en forma amplia entre la población. No puede depender de políticas de flexibilización asociadas a las reformas de la década de 1990, que hicieron poco para mejorar el bienestar del trabajador promedio. Debe encontrar formas de mejorar los estándares laborales y remunerativos en el creciente sector informal, o formas de revertir el incremento en la proporción de trabajadores en el sector informal frente al sector formal.

Para aprender acerca de la forma en que el Perú se está ajustando al mundo económico post-Consenso y cómo su mercado laboral podría ayudar al país a enfrentar el reto de la nueva economía global, me reuní con representantes del Gobierno, de los sindicatos, del mundo académico y con pequeños y grandes empresarios. Los comentarios que recibí de los miembros de estos grupos revelaron diferencias de opinión significativas acerca de los problemas económicos del país y las formas de resolverlos. La discusión subrayó dos problemas: (1) el desplazamiento de la producción y la mano de obra al sector informal, y (2) una inestabilidad económica y política continua y divisiones sociales en una economía altamente desigual. No hubo consenso en cómo enfrentar estos problemas ni respecto de cómo explotar la posición peruana en la economía global para su desarrollo económico. Actualmente no existe en el Perú el consenso nacional que ha demostrado ser tan crítico para el crecimiento exitoso en diversos países pequeños, desde los países del este asiático hasta Irlanda, los países escandinavos y los Países Bajos en Europa.

3. EL SECTOR INFORMAL

El sector informal del mercado laboral peruano creció rápidamente durante la década de 1980, a la vez que se contraía el PBI per cápita. En 1983 la manufactura era 30,3% del PBI. En 1993, la manufactura representaba solo 16,2% del PBI. En el 2003, la manufactura había bajado a 14,6% del PBI. La desindustrialización económica llevó a que la fuerza laboral del Perú se desplazara del sector formal de la economía al sector informal, en donde la remuneración laboral es menor y los trabajadores no reciben beneficio de seguro social ni pensión de jubilación.

Según encuestas realizadas a hogares, el 71% de los trabajadores del sector informal no recibe ni sueldo ni salario, al tratarse de autoempleados o trabajadores de hogar o de negocios familiares. Esta tendencia ha producido un mercado laboral dual en el Perú. Existe un número relativamente pequeño de trabajadores en el sector formal cubiertos por la legislación social y un gran número de trabajadores en el sector informal casi sin protección.

Todas las personas con las que conversé están preocupadas por el crecimiento del sector informal. Sin embargo, sus preocupaciones son bastante diversas. Los líderes sindicalistas están preocupados por el sistema pensionario del Perú y la destrucción de la seguridad social (que siguió el modelo chileno, en 1992), así como por la falta de seguridad social para los trabajadores informales. Los líderes empresariales representantes de empresas grandes reclaman que regulaciones e impuestos los dejan en una situación de desventaja respecto de las empresas más pequeñas y del sector informal. Los representantes del sector informal se quejan del contrabando de ropa proveniente de China. Expertos en comercio expresan su temor de que los Estados Unidos tomen esta falta de protección al sector informal como una violación de las cláusulas laborales y, por tanto, la usen como una excusa para imponer aranceles de importación proteccionistas. Si bien no hubo casi ninguna coincidencia en las preocupaciones expresadas en las diferentes reuniones, hubo un acuerdo general en que la mayoría de los problemas laborales peruanos surge del crecimiento del sector informal y que es necesaria una política hacia este sector para que el mercado laboral pueda funcionar bien.

Existen dos formas de enfrentar un mercado laboral dividido en un sector formal y otro informal.

La primera es presionar al sector formal para que reduzca los salarios y beneficios sociales de sus trabajadores. Esta es una estrategia que frecuentemente se «empaqueta» como parte de la reforma del Consenso de Washington pero que no ha funcionado en el Perú (ver Chacaltana 2001) ni en América Latina y, hasta donde conozco, en ninguna parte del mundo. El supuesto esencial de esta estrategia es que la formalización ocurriría en forma natural con el desarrollo económico, de forma que lo único que debería hacer el país es asegurar que la política laboral no aumente los costos hasta el punto que pudiera frenar el desarrollo natural. Sin embargo, en las últimas dos a tres décadas el sector informal ha aumentado en la mayor parte de América Latina, incluso en países que han experimentado un crecimiento del PBI mucho mayor al que ha tenido el Perú. La «gran duplicación» (*great doubling*) o incremento al doble en la mano de obra mundial debido a la integración de China, la India y los países de

la ex Unión Soviética a la economía global (Freeman 2004) y la consiguiente reducción en el ratio capital / trabajo en el mundo capitalista hacen que sea muy probable que el sector informal continúe creciendo en muchos países en el futuro previsible.

La segunda forma es reducir la brecha entre el sector formal y el informal mejorando salarios y beneficios en el sector informal mientras se «apadrinan» los beneficios del sector formal. Por «apadrinar» quiero decir mantener, pero no incrementar, los beneficios. Esto requiere una política que incentive a las empresas informales a mejorar la situación de su fuerza laboral sin incurrir en grandes aumentos de impuestos y cargas sociales que se asocian al sector formal. La OIT ha empezado a centrarse en el sector informal y debe contar con experiencias de países que valga la pena considerar³. De hecho, el programa de pequeñas empresas de la OIT ha examinado la experiencia peruana, así como la de otros países (Chacaltana 2003). Ofrecerles a los trabajadores del sector informal alguna proporción de los beneficios de los programas del sector formal, como lo hizo el Perú respecto de los trabajadores informales asalariados en el 2003, encaja bien en esta segunda forma de reducir la dualidad del mercado laboral. Los analistas deberían estudiar las aproximadamente 1.200 empresas que se han registrado en el programa peruano para evaluar cómo les va y cómo el programa puede ser diseñado para conseguir atraer a más empresas.

El ámbito preferible para mejorar al sector informal es el de seguridad y salud ocupacional. Los programas en este ámbito benefician tanto a los empleados como a los empleadores. En la mayoría de países las lesiones son mayores en los centros de trabajo más pequeños, y en muchos casos están relacionadas con prácticas deficientes identificables y con una falta de conocimiento. No sé lo suficiente acerca del programa peruano de seguro contra accidentes de trabajo como para ser capaz de sugerir la manera en que podría cubrir al sector informal; ni tampoco conozco las iniciativas de organizaciones no gubernamentales como las defensorías laborales de Cedep, como para tener una opinión sobre la mejor forma de reducir lesiones y accidentes en el sector infor-

3 Ver: <http://www.ilo.org/public/english/employment/infeco/download/abstract.pdf>

mal. Sin embargo, estaría dispuesto a apostar que el dinero gastado en la prevención de lesiones y accidentes en el trabajo tendría una alta tasa de retorno. Otra forma en que se podría considerar inversiones públicas en el sector laboral informal es a través de programas de capacitación laboral auspiciados por el Gobierno. Las empresas que acuerdan implementar un plan que acerque sus estándares poco a poco a los niveles de los sectores formales podrían ser elegibles para programas de capacitación particulares. Lo cierto, sin embargo, es que los programas de capacitación en el mundo han tenido resultados mixtos.

Existe, además, una gran necesidad de fortalecer la representación de trabajadores y empresas del sector informal en las deliberaciones nacionales. Esto requiere que los sindicatos desarrollen políticas para representar a los trabajadores del sector informal y brindar servicios a trabajadores independientes, quienes frecuentemente terminan siendo «huérfanos laborales». La organización laboral más exitosa en incorporar a trabajadores del sector informal es SEWA en la India⁴. Sus experiencias podrían encajar bien con esfuerzos para ayudar a trabajadores en algunos sectores como la artesanía y el turismo, pero el hecho de que ningún otro país haya reproducido las experiencias del SEWA sugiere que el Perú tendría que encontrar su propia forma de brindar alguna estructura de representación laboral a estos trabajadores. Las reuniones que mantuvo la OIT con los sindicatos y el sector informal a finales de la década de 1990 podrían servir de guía al respecto.

La ausencia de políticas probadas en la práctica que lleven a una formalización gradual del sector informal refleja el hecho de que la informalidad es un subproducto nuevo e inesperado de la situación económica actual. Es la primera vez en el desarrollo de la economía moderna que los países no pueden confiar en la formalización natural de la economía para mejorar sus condiciones laborales. Es de incumbencia de los países y las agencias internacionales e investigadores encontrar formas de contrarrestar la creciente informalización y hacer de la mejora del sector informal parte de la estrategia de desarrollo en el mundo post-Consenso.

4 ver: <http://www.sewa.org>

4. INESTABILIDAD Y DIVISIONES SOCIALES

El Perú ha sido una de las sociedades más inestables en América Latina. El movimiento guerrillero de Sendero Luminoso ha causado un daño muy grande al desarrollo del país y a lo que debió ser una de las grandes industrias nacionales: el turismo. El turismo tiene muchas ventajas: emplea gran cantidad de mano de obra no calificada; crea oportunidades para que empresas y trabajadores locales brinden bienes y servicios a la industria turística, siempre que puedan cumplir con los estándares internacionales; y es un gran generador de divisas extranjeras. Con el fin del terrorismo, el Perú ha experimentado un gran incremento en el número de visitantes internacionales. Este desarrollo está amenazado por un resurgimiento de la violencia y la inestabilidad: la evidencia econométrica demuestra que la elasticidad entre el turismo y la ausencia de violencia es muy grande (Chacaltana 1999).

Difundir en forma más amplia los beneficios económicos del turismo requiere que las agencias gubernamentales ayuden a las empresas tanto del sector formal como del informal a desarrollar sustitutos nacionales de los productos importados que el turismo suele requerir para mantener los estándares internacionales. Sin programas que aseguren que los beneficios del turismo alcancen a la población local (como los residentes del Cusco u otros centros poblacionales cercanos a destinos turísticos) el turismo puede terminar siendo un enclave en el que los ingresos beneficien solo a las agencias de viaje, hoteles internacionales y similares.

El Consejo Nacional del Trabajo (CNT) del Perú proporciona un mecanismo para reducir la división social. Sin embargo, al igual que la mayoría de esquemas tripartitos, no logra generar un consenso. Los líderes del país deben desarrollar una estrategia nacional fuera de sus deliberaciones formales acerca de cómo hacer crecer a la economía, para luego depender del CNT para propagar este consenso. Dada la poca confianza que tiene la población en el Gobierno actual, así como inestabilidades pasadas, es probable que una condición necesaria para el desarrollo económico sostenible sea un acuerdo nacional sobre una estrategia nueva para el crecimiento y el desarrollo que prometa reducir las

divisiones sociales. No poseo suficiente conocimiento del Perú para ofrecer sugerencias de cómo llegar a esto, pero he formado una opinión del tema crítico con el cual deberá lidiar cualquier estrategia de este tipo. Este tema crítico se refiere al uso de los recursos naturales.

5. EL CRECIMIENTO BASADO EN LOS RECURSOS NATURALES

De lo que he aprendido de mi viaje, deduzco que cualquier estrategia de crecimiento debe ser construida alrededor de la gran fortaleza del Perú: sus recursos naturales. Los recursos naturales del Perú (incluyendo sus atractivos culturales y geográficos para el turismo) le dan una mayor oportunidad para el éxito económico en comparación con países que solo pueden depender de salarios bajos en el sector manufacturero. Las industrias de la minería, forestal y pesca, agricultura y ganadería ofrecen una oportunidad de desarrollo en un período en que la industrialización china e india demanda recursos naturales. Pero para que estos sectores beneficien al resto de la economía, deben adquirir insumos y servicios de la industria nacional y no pueden otorgar el grueso de las ganancias a empresas extranjeras que solo extraen el dinero sin invertir en otras áreas de la economía.

El desarrollo económico a través de los recursos naturales es algo complicado. El caso de Venezuela muestra que poseer muchos recursos petroleros no es, de lejos, suficiente para producir un crecimiento económico estable. Los gobiernos tienen que manejar con cuidado el desarrollo de los recursos naturales para que los beneficios sean repartidos entre todos los ciudadanos en lugar de enriquecer a un grupo limitado (Leamer *et al.* 1999). Sin embargo, Australia y Canadá desarrollaron economías mundiales de Primer Mundo en gran medida en base a sus recursos naturales. Asimismo, España, Francia y las Bermudas han basado gran parte de su desarrollo en el turismo. La clave para un crecimiento basado en los recursos naturales es transformar las rentas económicas de estos recursos en dinero para la educación, la salud y el desarrollo de industrias nacionales.

En el área de textiles y confecciones de ropa, el Perú podría desarrollar un plan a largo plazo para usar sus recursos distintivos y propios del país, como la

vicuña, algodón pima y lanas de alpaca y cordero, con el objetivo de crear una industria de fibra textil múltiple y de gran valor, así como de confecciones relacionadas. Dicho plan incluiría una estrategia laboral que mejorara la capacitación de los trabajadores y una estrategia dirigida a empresas pequeñas o informales para asegurar que los empresarios y empleados de estos sectores se beneficiaran de este desarrollo. También incluiría una estrategia de mercadeo para atraer a consumidores de todo el mundo. Tendría sentido, además, que el país pensara estratégicamente acerca de qué productos agrícolas pueden brindar las mejores oportunidades de expansión si, como parece ser el caso, los países avanzados continúan abriendo sus mercados a los bienes agrícolas.

Una de las cosas más inquietantes que aprendí durante mi visita fue que el Perú ha firmado con empresas mineras internacionales acuerdos de largo plazo que significan que la expansión en la demanda y el alza de los precios de los recursos naturales del país beneficiarían desproporcionadamente a esas empresas. Esto sería un desastre para el desarrollo peruano ya que eliminaría la mejor ventaja que tiene el país para el desarrollo. Sin un conocimiento detallado de estos contratos, acuerdos de regalías y otros, no puedo comentar más al respecto, pero si el nicho peruano en la economía global y su senda al desarrollo yacen en el uso de estos recursos para mejorar la capacitación laboral y el bienestar y desarrollo de la industria interna con considerables encadenamientos hacia atrás que generen oportunidades de negocio y trabajo en otros sectores –lo cual creo es una evaluación correcta–, el país no puede darse el lujo de que la mayor parte de las ganancias vaya a empresas extranjeras... **a menos que estas empresas inviertan el dinero en el Perú.** Si yo redactara contratos, requeriría que estas empresas invirtieran una proporción grande de sus ganancias en el país... y les permitiría repatriar las ganancias de estas segundas inversiones, pero no de las ganancias provenientes de los recursos naturales en sí.

La experiencia de Alaska en los Estados Unidos también es informativa. En 1976 los votantes del estado aprobaron una enmienda constitucional que requería que al menos 25% de todas las concesiones, arrendamientos, regalías y recaudaciones asociadas se colocaran en un fondo permanente. El capital principal de este fondo se usaría únicamente en inversiones que generarán

ingresos y que estuvieran específicamente designadas por ley como elegibles. El estado de Alaska constituyó el Fondo Permanente de Alaska (Alaska Permanent Fund) como una empresa *holding* para las inversiones, y distribuye los retornos del fondo a los ciudadanos. Gracias a los recursos petroleros sustanciales de Alaska, el fondo paga US\$ 1.000 al año de dividendos a cada hombre, mujer y niño. Noruega ha establecido un fondo similar, que utiliza para financiar la adquisición de bienes y servicios públicos. Si yo fuera un político peruano, buscaría formas de copiar las experiencias de Alaska y Noruega, y usaría parte de las rentas provenientes de los recursos naturales para constituir un fondo que podría ser empleado en educación, carreteras, capacitación del sector laboral informal y otros proyectos de desarrollo, o para ser entregados a los ciudadanos como parte de su patrimonio de recursos nacionales.

Otro problema que podrían enfrentar los países con recursos naturales es el de la «enfermedad holandesa»; es decir, un auge en el mercado de los recursos naturales podría elevar el valor de la moneda local (apreciación cambiaria) y los precios internos, y, por consiguiente, impactar negativamente a las exportaciones manufactureras. El país que probablemente haya manejado mejor este problema es Noruega, en donde el dinero generado por el petróleo amenazaba con tener un efecto masivo en el gasto interno y, por ende, en los sectores de la economía que empleaban a la mayor parte de la mano de obra. Noruega respondió invirtiendo gran parte del dinero proveniente del petróleo en el exterior. Australia y los Países Bajos también han lidiado con la «enfermedad holandesa» con bastante éxito. Sin embargo, es mucho mejor tener este problema que el problema de ver cómo las rentas generadas por el incremento en los precios de los metales van a empresas extranjeras que retornan muy poco de este dinero a la economía nacional.

Sería muy útil que los economistas y otros expertos en desarrollo económico basado en recursos naturales se reunieran con especialistas en mercados informales y analistas de estabilidad social para considerar formas en que el Perú pueda seguir el camino de Australia, Canadá, España, Alaska y Noruega, y evadir disipar sus recursos naturales, sea de la manera en que lo hace Venezuela o permitiendo que empresas extranjeras se lleven la mayor parte de las ganancias.

BIBLIOGRAFÍA

Center for International Comparisons at the University of Pennsylvania. Penn World Tables. En: <http://pwt.econ.upenn.edu/>.

Chacaltana, Juan (2003). «Public Policy and Employment in Micro and Small Enterprises in Peru». ILO Seed Working Paper N° 56. Ginebra. En: <http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F353210293/WP56-2003.pdf>.

— (2001). «Reforma en la contratación y despido en el Perú de los 90. Lecciones y perspectivas». En: *Economía*, diciembre. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

— (1999). «El turismo en el Perú». OIT Working Paper N° 102.

FMI (2003). «Effects of Financial Globalization on Developing Countries: Some Empirical Evidence». Eswar Prasad, Ken Rogoff, Shang Jin Wei, y M. Ayhan Kose. 17 de marzo. En <http://www.imf.org/external/np/res/docs/2003/031703.htm>.

Freeman, Richard (2004). «Doubling the Global Work Force: The Challenge of Integrating China, India, and the Former Soviet Bloc into the World Economy». 8 de noviembre. En: <http://www.iie.com/publications/papers/freeman1104.pdf>.

Inter-American Development Bank (2003). *Good Jobs Wanted: Labor Markets in Latin America*. Johns Hopkins Press, octubre.

Lora, Eduardo (2004). «Should Latin America Fear China?». Inter-American Development Bank, 5 de noviembre.

Leamer, Edward *et al.* (1999). «Does natural resource abundance increase Latin American income inequality?». En: *Journal of Development Economics*: 59, 1 (6), pp. 3-42.

Schott, Peter K. (2004). «The Relative Competitiveness of China's Exports to the United States vis-à-vis other Countries in Asia, the Caribbean, Latin America, and the OECD». Yale School of Management NBER.

Williamson, John (2002). «Did the Washington Consensus Fail?» En: <http://www.iie.com/publications/papers/williamson1102.htm>.

CAPÍTULO 4

TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE EL PERÚ Y LOS ESTADOS UNIDOS: IMPACTO SOBRE EL EMPLEO¹

Bruno Seminario

Oswaldo Molina

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos meses, el Perú y los Estados Unidos vienen sosteniendo un proceso de negociación con el objetivo de firmar un acuerdo comercial bilateral. Esta negociación ha generado en diversos ámbitos una intensa discusión sobre los posibles impactos económicos del acuerdo.

De esta manera, se han desarrollado diversos intentos académicos para precisar el efecto neto del acuerdo sobre el producto, de modo que se pueda evaluar con mayor precisión los beneficios y los costos asociados al tratado. Así, Cuadra *et al.* (2004), basándose en diferentes variantes de modelos de equilibrio general computable, señalan que de producirse el acuerdo bilateral el PBI podría crecer hasta en 7% y las exportaciones hasta en 12%. No obstante, en ciertos escenarios planteados en este estudio se aprecia unos resultados bastante reducidos sobre el producto (entre 0,11% y 1,10%).

1 Los autores agradecen los comentarios recibidos de los miembros del Consejo Consultivo del Empleo, el Consejo Nacional del Trabajo y de los participantes de la Primera Conferencia de Economía Laboral, organizada en noviembre del 2004 en la Universidad del Pacífico. La información de este capítulo proviene del informe presentado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como parte de la consultoría que los autores han realizado para este organismo. Las opiniones vertidas en este documento son responsabilidad exclusiva de los autores.

Rodríguez *et al.* (2004), mediante un modelo de equilibrio general computable a nivel agregado, estiman que los efectos del tratado podrían incluso ser negativos. En este estudio, el producto disminuye en 2,24%, mientras que las exportaciones se incrementan en menor medida que las importaciones. Sin embargo, este análisis no considera efectos dinámicos, como el aumento de la inversión.

Morón (2005), por su parte, utiliza un modelo dinámico y estocástico de equilibrio general calibrado para calcular el impacto agregado sobre la economía peruana. De acuerdo con este estudio, el nivel del producto se incrementa de forma permanente en 4,6%, crecimiento que se explica, principalmente, por un aumento de la productividad.

Sin embargo, en estos análisis no se examina el impacto del tratado sobre el nivel de empleo en el país, ni las variaciones que puedan producirse en los diferentes sectores de la economía peruana. Este documento precisamente pretende calcular dichos efectos. Para ello, se plantea un modelo que permita descomponer aquellos impactos entre los diferentes sectores productivos, de modo que se pueda aproximar el número de puestos de trabajo que se generarían o perderían debido al tratado en los diversos sectores productivos.

Para el desarrollo del análisis, se ha decidido emplear la información de las cuentas nacionales peruanas. En términos más concretos, se emplea la tabla de insumo producto desarrollada para el año 1994 y que presenta una división de 45 sectores. Esta tabla representa la descripción más actualizada de las relaciones entre los distintos sectores de la economía peruana. Asimismo, para efectuar el cálculo se ha dividido los posibles efectos del tratado y se ha procedido a estimarlos de manera separada.

El presente documento se divide de la siguiente manera: en la segunda sección se ofrece un análisis sobre los posibles impactos del TLC en la economía peruana, con especial énfasis en los efectos sobre el empleo. Sobre la base de dicho análisis, se establece una metodología capaz de medir de manera concreta los impactos sobre el nivel de empleo en los

diversos sectores productivos. La tercera sección del informe contiene, por tanto, la metodología de cálculo y los resultados más relevantes del estudio. Finalmente, en la cuarta parte se presenta las principales conclusiones que se puede extraer del documento.

2. CÓMO ANALIZAR LOS IMPACTOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CON LOS ESTADOS UNIDOS

Para analizar el impacto sobre el empleo de la firma del tratado de libre comercio con los Estados Unidos, resulta conveniente revisar de manera diferenciada los distintos efectos asociados con este evento. Es así que se prefiere examinar cada efecto por separado, de modo que se pueda comprender cabalmente los mecanismos en que el tratado afecta al empleo. La suma de dichos impactos parciales permitirá contar con un resultado agregado. Se considera que los principales efectos del tratado son los siguientes:

- Impactos directos del tratado.
 - Efecto debido al incremento de las exportaciones.
 - Efecto debido al aumento de las importaciones.
- Impactos indirectos del tratado.
- Impactos fiscales.
- Impactos de mediano plazo.

A continuación se explica con mayor detalle cada uno de estos impactos.

2.1 Impactos directos del tratado

En primer lugar, es importante indicar que los efectos directos asociados con el tratado de libre comercio con los Estados Unidos ocurren de manera secuencial y no en el mismo período. En ese sentido, se espera que reaccionen con mayor velocidad las exportaciones y, luego, las importaciones, como consecuencia de la reducción arancelaria.

Estas diferencias temporales ocurren debido a que las preferencias arancelarias que otorgaría los Estados Unidos ya han sido conseguidas casi en su totalidad por el ATPDEA y el TLC no contempla mayores preferencias, sino mantener aquellas otorgadas anteriormente. Así, en gran medida ya se estaría gozando actualmente de los impactos positivos asociados con el incremento de las exportaciones locales. Sin embargo, cuando se firme el tratado el Perú deberá otorgar nuevas preferencias a los productos estadounidenses, lo que tenderá a aumentar las importaciones de dichos productos. Tales variaciones en las importaciones estarán distribuidas a lo largo del tiempo, según el desarrollo de las desgravaciones planteadas en el tratado.

Se entiende que el efecto positivo del TLC sobre las exportaciones tiende a aumentar la producción y, a su vez, los ingresos y el nivel de empleo. No obstante, este impacto se ve disminuido por el incremento de las importaciones, cuyos efectos son inversos a los de las exportaciones. El saldo neto no se puede anticipar porque depende de la configuración estructural de la economía.

La magnitud y la intensidad del impacto directo derivan de varios factores, entre los que destacan:

- Beneficios arancelarios otorgados por los Estados Unidos (en la medida que los aranceles estadounidenses son diferenciados, habría sectores más beneficiados con esta medida, tales como el textil y el agroexportador).
- Depende de la capacidad local de respuesta frente a los nuevos incentivos otorgados por el tratado.

Normalmente los impactos directos se calculan utilizando modelos computables de equilibrio general. Por ello, hemos tomado como punto de partida para nuestros cálculos el modelo de equilibrio general desarrollado por el Gobierno en el Mincetur. De esta manera, mediante un modelo macroeconómico estándar de la tabla insumo producto, se estiman las respectivas elasticidades, y con ello el impacto directo del tratado de libre comercio.

El efecto final de los agregados macroeconómicos depende no solo de cuánto se incrementen las exportaciones, sino de cuán importantes eran estas antes de la firma del tratado. En ese sentido, los impactos pueden ser menores en economías donde los sectores exportadores y transables son pequeños. Este parece ser el caso del Perú, en el que la proporción de nuestras exportaciones con respecto al PBI es bastante baja, así como la participación del sector transable en la economía. Por esto se espera que el impacto sea menor, debido a que la mayor parte del PBI es no transable y que este, en principio, no se ve afectado por las preferencias arancelarias

2.2 Impactos indirectos del tratado

Los impactos indirectos del tratado están relacionados con el efecto que tiene el incremento del nivel de ocupación y de ingresos en general sobre los montos totales de consumo e inversión del sector privado. Un aumento en las exportaciones estará asociado con un incremento en el nivel de ocupación, ingresos y valor agregado. Esto se traduce, a su vez, en un aumento equivalente en el consumo, de modo que los efectos iniciales tienden a amplificarse. Del mismo modo, la inversión en los inventarios de las empresas tiende a acrecentar este efecto, con repercusiones similares a la anterior.

De esta manera, el aumento de las exportaciones genera mayores ingresos en los sectores transables y, por tanto, un mayor consumo. Esto implica un importante efecto multiplicador en la economía, que también tiene repercusiones sobre el empleo. Por su parte, el incremento de las importaciones tiene un efecto semejante al anterior, pero inverso en tanto que al reducirse los ingresos en los sectores desplazados por productos estadounidenses, disminuye su consumo.

Este impacto tiende a magnificar los efectos del TLC, ya que a diferencia de los efectos directos, que se concentran en las industrias involucradas, estos tienen la capacidad de afectar a toda la economía.

Para estimar este efecto, se puede utilizar, al igual que en el análisis del impacto directo, un modelo macroeconómico estándar de la tabla insumo producto. En este caso, para introducir estas repercusiones, se incluye el consumo privado en la estimación.

En este punto preferimos no incluir los efectos de TLC sobre los flujos de las inversiones brutas fijas, ya que estos son determinados por un conjunto de variables que son difíciles de cuantificar (como la mejora de las expectativas, el impacto del tratado sobre las condiciones financieras locales, entre otras).

2.3 Impactos fiscales

Los impactos fiscales provenientes de la firma del tratado de libre comercio con los Estados Unidos dependen de la importancia de la estructura arancelaria de un país en los ingresos fiscales (en el Perú es de alrededor de 10%). De esta manera, conforme dichos impuestos representen una mayor proporción de los ingresos del Estado, los impactos fiscales del tratado serán más relevantes.

El TLC supone importantes efectos sobre el presupuesto fiscal. Es obvio que la reducción en las preferencias disminuye los ingresos por derechos arancelarios y plantea la interrogante respecto a cómo reemplazar dichos impuestos para mantener las cuentas fiscales en equilibrio. Existen varias posibilidades y cada una implica diferentes efectos:

- 1) El Gobierno puede subir otros impuestos con la intención de reemplazar los ingresos por derechos arancelarios (dicho incremento en los impuestos tendría efectos contractivos en la actividad económica).
- 2) El Gobierno no incrementa los impuestos, pero reduce el gasto fiscal (este comportamiento también tendría efectos contractivos sobre la actividad económica local).

Sin embargo, es importante recalcar que no se requiere compensar por completo la caída de los ingresos por derechos arancelarios, ya que si el TLC logra efectos positivos sobre la producción local, esto podría aportar parte de los ingresos perdidos por la reducción de tales impuestos.

En todo caso, se debe señalar que cualquier impacto sobre la actividad económica (sea por un incremento de los impuestos o por una disminución del gasto fiscal) tendría efectos sobre el nivel de empleo. La dificultad para medir este tipo de efectos reside en que dependen completamente de decisiones discrecionales de las autoridades locales.

2.4 Impactos de mediano plazo

Los impactos de mediano plazo del TLC sobre el empleo son más complicados de evaluar y se encuentran vinculados con el posible mayor flujo de inversión que el tratado podría suscitar en el futuro, y con las restricciones impuestas sobre las patentes en dicho tratado. Este tipo de impactos se puede resumir en tres problemáticas:

- 1) Impacto financiero: se espera que la firma del tratado tienda a incrementar los flujos de inversión extranjera directa (IED). En alguna medida, esto se puede explicar por el impacto que el tratado tendría sobre la prima de riesgo vinculada con el país. En ese sentido, dicha prima tendería a reducirse, con lo que mejorarían las evaluaciones financieras llevadas a cabo por los inversionistas extranjeros. Como es evidente, una mayor inversión tiene efectos positivos sobre el empleo.
- 2) Mejora de las expectativas de los inversionistas debido a la firma del TLC, lo que tendería a impulsar las inversiones en el país. Esto tendría un efecto positivo sobre el empleo.
- 3) Cambios en los regímenes de patentes y propiedad intelectual. Dichas modificaciones podrían tener efectos negativos sobre algunos sectores específicos en el Perú (como, por ejemplo, la industria farmacéutica).

El problema de estos impactos es que son difíciles de cuantificar, ya que se relacionan con otras variables. Así, por ejemplo, el flujo de inversión extranjera en el Perú también depende de la situación de la economía mundial, de la percepción de la región y las posibilidades de inversión en otras regiones, así como de otras variables internas que no se encuentran vinculadas con el TLC.

Un probable efecto adicional del TLC se podría dar en los flujos de información entre los Estados Unidos y el Perú; es decir, el tratado podría impactar sobre variables como fletes y pasajes, cuyo efecto es difícil de pronosticar.

En todo caso, conviene destacar que la firma del TLC no implica que los Estados Unidos no puedan usar medidas de tipo paraarancelario (como normas de origen, *dumping*, etcétera).

Finalmente, los resultados que presentamos en la siguiente sección tratan sobre los impactos directos e indirectos del tratado (2.1 y 2.2), debido a la poca información existente para cuantificar los otros efectos y porque estos dependen, en gran medida, de acciones discrecionales y de puntos a ser acordados en el tratado (todavía no culminado).

3. CÁLCULO DE LOS EFECTOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CON LOS ESTADOS UNIDOS

De acuerdo con el análisis desarrollado en la sección precedente, se busca estimar los impactos directos e indirectos del tratado de libre comercio con los Estados Unidos. Con esa intención, se ha planteado dividir dichos efectos y calcularlos de manera separada. Los efectos considerados son los siguientes:

Impactos directos

- Impacto directo del incremento de las exportaciones.
- Impacto directo del aumento de las importaciones.

Impactos indirectos

- Impacto indirecto del incremento de las exportaciones.
- Impacto indirecto del aumento de las importaciones.

Para desarrollar los cálculos de los impactos indicados se ha decidido emplear la información de las cuentas nacionales peruanas. Para ello, se utiliza la tabla de insumo producto del Perú desarrollada para el año 1994 y que presenta una división de 45 sectores (INEI 2000).

El empleo de las cuentas nacionales proporciona una mayor aproximación a la realidad peruana; sin embargo, tiene algunas deficiencias, como son aquellos problemas relacionados con la calidad de la información estadística en el Perú y las variaciones que ha podido sufrir la economía en estos años en los que no se ha desarrollado una nueva tabla de insumo producto. A pesar de estas deficiencias, el uso de estas herramientas estadísticas es la mejor alternativa disponible para este tipo de evaluaciones.

3.1 Cálculo de los impactos del incremento de las exportaciones

Para la estimación de los impactos directos se emplea la matriz de producción y la matriz de transferencias nacionales a valores básicos.

A partir de esta información, se ha calculado los multiplicadores de producción y empleo de la economía peruana, que nos permitirán calcular los impactos del TLC sobre el empleo local.

En el cálculo de los multiplicadores se emplea las siguientes ecuaciones básicas:

$$X = SQ \quad (1)$$

$$Q = AX + Y \quad (2)$$

Donde:

X representa el Valor Bruto de Producción (VBP)

Q representa la producción total

S y A constituyen las matrices de participaciones de cada ecuación

Y representa la demanda final

Con estas ecuaciones se efectúa el cálculo. La metodología es la siguiente:

En la matriz de producción se tiene:

$$\begin{aligned}
 X_1 &= Q_{11} + Q_{12} + Q_{13} + \dots + Q_{1n} \\
 X_2 &= Q_{21} + Q_{22} + Q_{23} + \dots + Q_{2n} \\
 &\vdots \\
 X_{45} &= \underline{Q_{45,1} + Q_{45,2} + Q_{45,3} + \dots + Q_{45,n}} \\
 X_n &= Q_{n1} + Q_{n2} + Q_{n3} + \dots + Q_{nn}
 \end{aligned}$$

De donde se obtiene:

$$Q_{11} = s_{11}Q_{n1}$$

$$Q_{21} = s_{21}Q_{n1}$$

y de manera semejante para todos los valores de la matriz. De esto se entiende:

$$\begin{aligned}
 X_1 &= s_{11}Q_{1n} + s_{12}Q_{2n} + \dots + s_{1n}Q_{nn} \\
 &\vdots \\
 X_{45} &= \underline{s_{45,1}Q_{1n} + s_{45,2}Q_{2n} + \dots + s_{45,n}Q_{nn}} \\
 X_n &= s_{n1}Q_{1n} + s_{n2}Q_{2n} + \dots + s_{nn}Q_{nn}
 \end{aligned}$$

De este modo, se ha calculado la matriz de participaciones. Este tipo de ecuaciones se maneja matricialmente. Se tiene, por tanto, las siguientes matrices:

$$\begin{pmatrix} X_1 \\ X_2 \\ \vdots \\ X_{45} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} S_{11} & S_{12} & \dots & S_{1n} \\ S_{21} & S_{22} & \dots & S_{2n} \\ \vdots & \vdots & & \vdots \\ S_{45,1} & S_{45,2} & \dots & S_{45,n} \end{pmatrix} * \begin{pmatrix} Q_1 \\ Q_2 \\ \vdots \\ Q_{45} \end{pmatrix}$$

De esta forma, se obtiene la primera ecuación básica ($X = SQ$).

Posteriormente, de la matriz de transferencias a valores básicos se calcula de modo semejante la matriz de participaciones respectiva sobre el valor bruto de producción (VBP).

$$\begin{pmatrix} Q_1 \\ Q_2 \\ \vdots \\ Q_{45} \end{pmatrix} = \underbrace{\begin{pmatrix} A_{11} & A_{12} & \dots & A_{1n} \\ A_{21} & A_{22} & \dots & A_{2n} \\ \vdots & \vdots & & \vdots \\ A_{45,1} & A_{45,2} & \dots & A_{45,n} \end{pmatrix}}_{\text{Demanda intermedia}} * \begin{pmatrix} X_1 \\ X_2 \\ \vdots \\ X_{45} \end{pmatrix} + \underbrace{\begin{pmatrix} Y_{11} & Y_{12} & \dots & Y_{15} \\ Y_{21} & Y_{22} & \dots & Y_{25} \\ \vdots & \vdots & & \vdots \\ Y_{45,1} & Y_{45,2} & \dots & Y_{45,5} \end{pmatrix}}_{\text{Demanda final}}$$

Se ha conseguido, de esta manera, la segunda ecuación básica ($Q = AX + Y$). Se incluye la matriz A. Por otro lado, la matriz de demanda final está compuesta por los vectores relacionados con el consumo de hogares, consumo de gobierno, formación bruta de capital fijo, exportaciones y variaciones de existencias.

Posteriormente se debe reemplazar la ecuación (1) en (2). Es decir:

$$Q = ASQ + Y$$

Con un manejo correcto de dichas matrices, se puede despejar la producción de la siguiente manera:

$$Q = (I - AS)^{-1} Y$$

A partir de esta información, se calcula:

$$Q = S(I - AS)^{-1} Y$$

Esta ecuación nos permite determinar los multiplicadores de producción.

Con los multiplicadores de la producción se puede estimar el impacto sobre el empleo de una variación en la producción o en las exportaciones. Para ello, se debe calcular, en primer lugar, la proporción de empleo que utiliza cada sector. Esa información se encuentra, de manera consistente con los cálculos, en la matriz de transferencia y constituye la proporción de PO/VBP de dicha matriz. Con esa información, se hallan los multiplicadores empleo-producto.

Sin embargo, para computar los efectos sobre el empleo provenientes de la firma del tratado de libre comercio con los Estados Unidos es necesario asumir un comportamiento de las exportaciones locales. Así, se asume el siguiente comportamiento de este componente.

Cuadro 4.1

CRECIMIENTO DE LAS EXPORTACIONES DEBIDO AL TLC CON LOS ESTADOS UNIDOS

	Crecimiento exportaciones
Agrícola	10,22%
Pesca	0,00%
Petróleo	0,00%
Minería	2,63%
Manufactura	14,62%
Electricidad y agua	0,00%
Construcción	0,00%
Servicios de comercialización	-0,68%
Servicios de transporte y comunicaciones	-0,68%
Servicios	-0,68%
Servicios gubernamentales	0,00%

A partir de esta simulación, se obtiene los principales efectos de las exportaciones sobre el empleo.

Cuadro 4.2

EFECTO DIRECTO EN EL EMPLEO POR INCREMENTO DE LAS EXPORTACIONES (número de puestos de trabajo)

	Crecimiento empleo
Agrícola	18.590,45
Pesca	26,92
Petróleo	19,01
Minería	1.807,20
Manufactura	7.379,72
Electricidad y agua	161,73
Construcción	218,03
Servicios de comercialización	2.091,67
Servicios de transporte y comunicaciones	740,79
Servicios	1.516,54
Servicios gubernamentales	0,00
Total	32.552,06

Es conveniente desagregar esta información por sectores productivos para poder analizar los impactos diferenciados del tratado. En el siguiente cuadro se muestra el número de puestos de trabajo que generaría de manera directa el TLC por sectores productivos.

Cuadro 4.3**EFFECTO TOTAL EN EL EMPLEO POR INCREMENTO DE LAS EXPORTACIONES
DESAGREGADO POR SECTORES**

(número de puestos de trabajo)

Agricultura, caza y silvicultura	18.578,14
Pesca	9,49
Extracción de petróleo	4,75
Extracción de minerales	1.732,53
Preservación de pescado	17,00
Harina y aceite de pescado	0,43
Elab. y refinac. de azúcar	12,31
Refinación de petróleo	14,26
Trans. metal. no ferrosas	74,67
Fabricación de productos lácteos	1,15
Molinería y panadería	2,42
Otros productos alimenticios	32,22
Bebidas y tabaco	6,59
Fabricación de textiles	1.869,64
Fabricación de prendas de vestir	4.161,28
Preparación del cuero	84,46
Fabricación de calzado	1,58
Industria de madera y muebles	116,51
Fabricación de papel	9,79
Impresión y edición	20,49
Químicos básicos	80,43
Farmacéut. y medicamentos	2,01
Otros productos químicos	27,70
Caucho y plástico	25,83
Fabricación de productos no metálicos	30,84
Siderurgia	23,78
Productos metálicos	12,69

continúa...

...continuación

Const. maquinaria no eléctrica	38,70
Maquinaria eléctrica	11,10
Const. material de transp.	9,50
Productos manuf. diversos	811,01
Electricidad y agua	161,73
Construcción	218,03
Comercio	2.091,67
Transportes y comunicaciones	740,79
Financiero	49,87
Seguros	11,82
Alquiler de vivienda	0,00
Servicios prestados a empresas	1.364,61
Restaurantes y hoteles	39,69
Servicios mercantes prestados a hogares	17,78
Servicios no mercantes prest. a hogares	0,00
Salud privada	0,67
Educación privada	32,11
Servicios gubernamentales	0,00
Total	32.552,08

Sin embargo, se debe contemplar algunas consideraciones adicionales para el análisis del caso peruano. En ese sentido, se está asumiendo que los sectores primarios responden; es decir, que existen encadenamientos internos. Pero, ¿qué sucede si para exportar a los Estados Unidos importamos materias primas?

Para analizar el impacto de esta consideración, se asume un escenario alternativo en el que los sectores primarios no responden frente a los estímulos de las exportaciones.

Se calcula, por ello, nuevos multiplicadores para el caso en que la producción de los sectores primarios se mantiene constante. De este modo, se

puede comparar diferencias en la producción y el empleo si es que no se logra encadenamientos de producción.

En estas estimaciones, se considera como sectores primarios los siguientes nueve sectores:

- Prod. agropecuaria, caza y silvicultura
- Producto de la pesca
- Petróleo crudo
- Productos minerales
- Preservación de pescado
- Harina y aceite de pescado
- Azúcar
- Petróleo refinado
- Prod. de metales no ferrosos

Para desarrollar los cálculos de los nuevos multiplicadores, se particiona la matriz considerando los 36 sectores no primarios. De acuerdo con estas nuevas matrices se ajusta las ecuaciones y se estima los multiplicadores correspondientes.

De acuerdo con estos cálculos, si la producción de los sectores primarios permanece constante, los empleos directos producidos por el TLC podrían caer en hasta 61,3%.

Por otro lado, el aumento de las exportaciones genera mayores ingresos y, por tanto, un mayor consumo. Esto implica un importante efecto multiplicador en la economía, que también tiene repercusiones sobre el empleo.

Para poder reconocer estos efectos amplificadores, es necesario realizar algunos ajustes a las estimaciones desarrolladas anteriormente. Así, a las matrices de participaciones se les incorpora el consumo privado (la proporción de consumo relacionada con cada sector). Por ejemplo, en el caso de la matriz de participaciones proveniente de la matriz de transferencia, se tendría:

$$\begin{bmatrix} A_{11} & A_{12} & \dots & A_{1n} & y_{11} \\ A_{21} & A_{22} & \dots & A_{2n} & y_{21} \\ \vdots & \vdots & & \vdots & \vdots \\ A_{45.1} & A_{45.2} & \dots & A_{45,n} & y_{45.1} \end{bmatrix}$$



Vector de participaciones de consumo privado (parte de matriz de demanda final)

Con estas modificaciones sobre las matrices, se desarrolla el cálculo de manera semejante al caso de los impactos directos. A continuación se muestra los efectos totales sobre el empleo del incremento de las exportaciones (directo e indirecto).

Cuadro 4.4

EFFECTO TOTAL EN EL EMPLEO POR INCREMENTO DE LAS EXPORTACIONES (número de puestos de trabajo)

	Crecimiento empleo
Agrícola	38.196,23
Pesca	231,94
Petróleo	66,78
Minería	1.888,91
Manufactura	13.914,14
Electricidad y agua	310,89
Construcción	510,12
Servicios de comercialización	12.013,20
Servicios de transporte y comunicaciones	4.065,19
Servicios	13.989,89
Servicios gubernamentales	279,47
Total	85.466,77

A continuación se muestra el número total de puestos de trabajo que generaría el TLC por sectores productivos.

Cuadro 4.5

EFFECTO TOTAL EN EL EMPLEO POR INCREMENTO DE LAS EXPORTACIONES DESAGREGADO POR SECTORES

(número de puestos de trabajo)

Agricultura, caza y silvicultura	38.170,94
Pesca	81,74
Extracción de petróleo	16,70
Extracción de minerales	1.810,87
Preservación de pescado	146,45
Harina y aceite de pescado	3,74
Elab. y refinac. de azúcar	25,29
Refinación de petróleo	50,09
Trans. metal. no ferrosas	78,05
Fabricación de productos lácteos	2,17
Molinería y panadería	4,55
Otros productos alimenticios	60,74
Bebidas y tabaco	12,42
Fabricación de textiles	3.525,12
Fabricación de prendas de vestir	7.845,90
Preparación del cuero	159,25
Fabricación de calzado	2,98
Industria de madera y muebles	219,68
Fabricación de papel	18,47
Impresión y edición	38,63
Químicos básicos	151,65
Farmacéut. y medicamentos	3,79
Otros productos químicos	52,23
Caucho y plástico	48,69
Fabricación de productos no metálicos	58,16

continúa...

...continuación

Siderurgia	44,84
Productos metálicos	23,93
Const. maquinaria no eléctrica	72,96
Maquinaria eléctrica	20,93
Const. material de transp.	17,91
Productos manuf. diversos	1.529,12
Electricidad y agua	310,89
Construcción	510,12
Comercio	12.013,20
Transportes y comunicaciones	4.065,19
Financiero	460,04
Seguros	109,04
Alquiler de vivienda	0,00
Servicios prestados a empresas	12.588,35
Restaurantes y hoteles	366,09
Servicios mercantes prestados a hogares	164,03
Servicios no mercantes prest. a hogares	0,00
Salud privada	6,15
Educación privada	296,19
Servicios gubernamentales	279,47
Total	85.466,77

Se puede observar el importante impacto que tendría el tratado sobre el empleo en el sector agrícola (intensivo en mano de obra), textil (que entre fabricación de textiles y prendas de vestir supera los 11.000 nuevos puestos de trabajo) y el de servicios prestados a empresas.

3.2 Cálculo de los impactos del incremento de las importaciones

El aumento de las importaciones puede desplazar a la producción local y, por tanto, generar efectos negativos sobre el empleo. Por ello, a los efectos positivos del aumento de las exportaciones se debe restar aquellos producidos por las mayores importaciones.

Para desarrollar la estimación de este impacto se debe recalcular la matriz de transferencias nacionales a valores básicos. Este nuevo cálculo requiere modificar la matriz de transferencias importadas a valores básicos de acuerdo con los efectos sobre las importaciones como consecuencia del tratado. Dicha modificación se efectúa asumiendo el siguiente comportamiento de las importaciones.

Cuadro 4.6

CRECIMIENTO DE LAS IMPORTACIONES DEBIDO AL TLC CON LOS ESTADOS UNIDOS

	Crecimiento importaciones
Agrícola	5,31%
Pesca	7,20%
Petróleo	2,60%
Minería	7,90%
Manufactura	5,23%
Electricidad y agua	0,00%
Construcción	0,00%
Servicios de comercialización	2,82%
Servicios de transporte y comunicaciones	2,82%
Servicios	2,82%
Servicios gubernamentales	0,00%
Total	0,37%

A partir de la matriz de transferencias importadas modificada se procede a calcular nuevamente la matriz de transferencias nacionales. Esta matriz se obtiene de la resta de la matriz de transferencias totales y de la importada modificada. Con esta nueva matriz se procede a realizar la simulación de manera semejante al caso de las exportaciones.

Los principales efectos directos del incremento de las importaciones sobre el empleo se presentan en el siguiente cuadro.

Cuadro 4.7

EFECTO DIRECTO EN EL EMPLEO POR INCREMENTO DE LAS IMPORTACIONES (número de puestos de trabajo)

	Variación empleo
Agrícola	-13.579,22
Pesca	-33,01
Petróleo	-25,13
Minería	-113,52
Manufactura	-7.620,79
Electricidad y agua	-80,47
Construcción	-190,33
Servicios de comercialización	-2.242,70
Servicios de transporte y comunicaciones	-1.089,62
Servicios	-2.133,54
Servicios gubernamentales	0,00
Total	-27.108,32

En términos desagregados, los efectos directos se distribuirían de la siguiente manera:

Cuadro 4.8**EFFECTO DIRECTO EN EL EMPLEO POR INCREMENTO DE LAS IMPORTACIONES
DESAGREGADO POR SECTORES**

(número de puestos de trabajo)

Agricultura, caza y silvicultura	-13.552,24
Pesca	-11,63
Extracción de petróleo	-6,28
Extracción de minerales	-108,83
Preservación de pescado	-20,84
Harina y aceite de pescado	-0,53
Elab. y refinac. de azúcar	-26,97
Refinación de petróleo	-18,85
Trans. metal. no ferrosas	-4,69
Fabricación de productos lácteos	-4,02
Molinería y panadería	-8,42
Otros productos alimenticios	-112,27
Bebidas y tabaco	-22,96
Fabricación de textiles	-1.798,42
Fabricación de prendas de vestir	-841,81
Preparación del cuero	-294,33
Fabricación de calzado	-5,51
Industria de madera y muebles	-406,02
Fabricación de papel	-34,13
Impresión y edición	-71,40
Químicos básicos	-560,57
Farmacéut. y medicamentos	-26,31
Otros productos químicos	-77,23
Caucho y plástico	-90,00
Fabricación de productos no metálicos	-107,48
Siderurgia	-82,88
Productos metálicos	-44,23
Const. maquinaria no eléctrica	-134,84

continúa...

...continuación

Maquinaria eléctrica	-38,69
Const. material de transp.	-33,10
Productos manuf. diversos	-2.826,16
Electricidad y agua	-80,47
Construcción	-190,33
Comercio	-2.242,70
Transportes y comunicaciones	-1.089,62
Financiero	-70,16
Seguros	-16,63
Alquiler de vivienda	0,00
Servicios prestados a empresas	-1.919,80
Restaurantes y hoteles	-55,83
Servicios mercantes prestados a hogares	-25,02
Servicios no mercantes prest. a hogares	0,00
Salud privada	-0,94
Educación privada	-45,17
Servicios gubernamentales	0,00
Total	-27.108,32

Los efectos totales sobre el empleo del incremento de las importaciones (directo e indirecto) se presentan en el siguiente cuadro.

Cuadro 4.9**EFFECTO TOTAL EN EL EMPLEO POR INCREMENTO DE LAS IMPORTACIONES**
(número de puestos de trabajo)

	Crecimiento empleo
Agrícola	-28.425,67
Pesca	-189,46
Petróleo	-61,39
Minería	-174,61
Manufactura	-12.566,42
Electricidad y agua	-193,92
Construcción	-412,24
Servicios de comercialización	-9.810,34
Servicios de transporte y comunicaciones	-3.621,89
Servicios	-11.649,79
Servicios gubernamentales	-213,59
Total	-67.319,31

La distribución de este efecto entre los diferentes sectores productivos se muestra a continuación.

Cuadro 4.10

**EFFECTO TOTAL EN EL EMPLEO POR INCREMENTO DE LAS IMPORTACIONES
DESAGREGADO POR SECTORES**
(número de puestos de trabajo)

Otros productos químicos	-127,35
Caucho y plástico	-148,40
Fabricación de productos no metálicos	-177,24
Siderurgia	-136,67
Productos metálicos	-72,94
Const. maquinaria no eléctrica	-222,35
Maquinaria eléctrica	-63,79
Const. material de transp.	-54,58
Productos manuf. diversos	-4.660,24
Electricidad y agua	-193,92
Construcción	-412,24
Comercio	-9.810,34
Transportes y comunicaciones	-3.621,89
Financiero	-383,08
Seguros	-90,80
Alquiler de vivienda	0,00
Servicios prestados a empresas	-10.482,68
Restaurantes y hoteles	-304,85
Servicios mercantes prestados a hogares	-136,59
Servicios no mercantes prest. a hogares	0,00
Salud privada	-5,12
Educación privada	-246,65
Servicios gubernamentales	-213,59
Total	-67.319,31

En términos comparativos, se tienen los siguientes resultados:

Cuadro 4.11**COMPARACIÓN DEL IMPACTO TOTAL DEL TLC CON LOS ESTADOS UNIDOS
SOBRE EL EMPLEO**

(número de puestos de trabajo)

	Exportaciones	Importaciones	Neto
Agrícola	38.196,23	-28.425,67	9.770,56
Pesca	231,94	-189,46	42,48
Petróleo	66,78	-61,39	5,39
Minería	1.888,91	-174,61	1.714,31
Manufactura	13.914,14	-12.566,42	1.347,72
Electricidad y agua	310,89	-193,92	116,97
Construcción	510,12	-412,24	97,88
Servicios de comercialización	12.013,20	-9.810,34	2.202,86
Servicios de transporte y comunicaciones	4.065,19	-3.621,89	443,30
Servicios	13.989,89	-11.649,79	2.340,10
Servicios gubernamentales	279,47	-213,59	65,88
Total	85.466,77	-67.319,31	18.147,45

4. CONCLUSIONES

A pesar de las serias limitaciones que presentan las estadísticas nacionales, estas constituyen las únicas herramientas capaces de proveernos de información para la elaboración de proyecciones. Los resultados de este estudio se basan en simulaciones desarrolladas sobre la base de la tabla de insumo producto del año 1994, que representa la descripción más actualizada de la economía peruana en su conjunto y de las relaciones entre los distintos sectores de la misma. Debido a las deficiencias estadísticas y a las dificultades vinculadas con las fechas de origen de la tabla, estos resul-

tados deben ser considerados como aproximaciones que brindan un rango de magnitud respecto a los efectos sobre el empleo del tratado de libre comercio con los Estados Unidos.

De acuerdo con los cálculos desarrollados en el estudio, los efectos sobre el empleo de los impactos comerciales del tratado no son considerables, asumiendo que se mantiene la misma estructura productiva provista por la tabla (es decir, sin tomar en cuenta nuevas inversiones). Asimismo, se aprecia un saldo ligeramente positivo a favor de los puestos de trabajo creados por el tratado. De esta manera, en ausencia de nuevas inversiones, el tratado no generaría una gran cantidad de empleo, pero tampoco implicaría una importante reducción de puestos de trabajo.

Así, el efecto directo sobre el empleo del incremento de las exportaciones producto del tratado representa un total de 32.552 nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, este resultado disminuye considerablemente (61,3%) si los sectores primarios no responden a la mayor demanda y no proveen de insumos a los sectores exportadores. Conviene, por ello, promover los encañamientos internos de nuestra economía.

Por otro lado, el aumento de las exportaciones genera mayores ingresos y, por tanto, un mayor consumo que se traduce en empleos indirectos. El efecto total sobre el empleo del incremento de las exportaciones (tanto directo como indirecto) representa un total de 85.467 nuevos puestos de trabajo.

Sin embargo, junto con los efectos positivos provenientes del mayor comercio, se debe analizar la disminución de empleos explicada por el crecimiento de las importaciones estadounidenses. De esta manera, el efecto directo sobre el empleo del aumento de las importaciones implica una disminución de 27.108 puestos de trabajo, mientras que el efecto total (directo e indirecto) representa un total de 67.319 puestos de trabajo menos.

En consecuencia, el impacto neto sobre el empleo del tratado de libre comercio con los Estados Unidos es de solo 18.148 puestos de trabajo. Al respecto, es importante examinar dos puntos: en primer lugar, no se observa en ninguno de los principales sectores (en una desagregación de la economía de 11 sectores) un resultado neto negativo. Este resultado es relevante en tanto muestra que el tratado no va a generar severos daños a ninguno de los principales sectores, aun cuando podría impactar negativamente sobre algunos subsectores. En segundo lugar, conviene resaltar que se espera una mejora en la calidad de los empleos, debido a que es previsible que los puestos de trabajo generados por el tratado sean de mayor calidad que aquellos que se pierden por el mismo.

Cuando se desagrega el impacto del tratado por sectores productivos, se observa los siguientes resultados netos: un impulso de sectores primarios como agricultura (9.801,7) y minería (1.643,5). Al respecto, el efecto sobre la agricultura se puede explicar por un incremento de la agroexportación; sin embargo, este resultado no implica que ciertos subsectores agrícolas no puedan verse perjudicados. Además, se podría esperar que la agricultura experimentara efectos regionales diferenciados; de manera que las regiones con una agricultura orientada a la exportación, como la costa norte, se vieran beneficiadas, mientras que la agricultura de la sierra sur se deteriorara. Asimismo, se tiene impactos positivos netos sobre los sectores textiles (en conjunto, los sectores de fabricación de textiles y prendas de vestir producirían 7.017,4 puestos de trabajo, aunque estos cálculos no incluyen los posibles efectos del ingreso de los textiles chinos al mercado estadounidense), comercio (2.202,9) y servicios prestados a empresas (2.105,7). Por otro lado, se encuentran impactos negativos netos sobre los sectores de producción de químicos (los sectores farmacéuticos y de químicos presentan una reducción de 812,3), productos manufactureros diversos (-3.131,1) y maquinaria (-149,4).

Como se ha señalado anteriormente, el modelo planteado no incorpora un posible incremento de los flujos de inversión producido por la firma del tratado, que tendría considerables efectos positivos sobre el empleo. De la

misma manera, no se incluye en el análisis los impactos fiscales ni aquellos relacionados con los regímenes de propiedad intelectual, cuyos resultados esperados son principalmente negativos. En todo caso, los resultados presentados en este estudio son parciales. Para contar con una idea completa del impacto sobre el empleo del tratado, se debe agregar los efectos mencionados.

Finalmente, el tratado de libre comercio con los Estados Unidos todavía no se firma, de modo que estas estimaciones se basan en las proyecciones oficiales sobre el acuerdo y sus impactos comerciales. La revisión de los efectos del tratado sobre el empleo podría ser útil incluso para los negociadores peruanos, que deben contar con datos sobre los posibles impactos de los acuerdos para evaluarlos correctamente. También puede ser valiosa para elevar el nivel técnico de las discusiones con respecto al tratado. Por otro lado, en la medida en que se prevé los efectos del tratado, se puede planificar las medidas de política convenientes para el país, sobre todo aquellas relacionadas con la reconversión laboral entre los sectores de la economía.

BIBLIOGRAFÍA

Cuadra, Gabriela; Alan Fairlie y David Florián (2004). *Escenarios de integración del Perú en la economía mundial: un enfoque de equilibrio general computable*. Fundación Friedrich Ebert, LATN, CIES.

Fairlie, Alan (editor) (2004). *El TLC en Debate*. LATN, Fundación Friedrich Ebert.

INEI (2000). «Tablas de insumo producto de la economía peruana». Colección «Cambio de año base de las cuentas nacionales del Perú».

Morón, Eduardo (2005). *Evaluación del impacto del TLC con EEUU en la economía peruana*. Documento de Discusión 3. Lima: Universidad del Pacífico.

Rodríguez, Martha; Bruno Seminario, Carmen Astorine y Oswaldo Molina (2004). *Efectos macroeconómicos del acuerdo de libre comercio con los Estados Unidos*. Documento de Trabajo 65. Lima: Universidad del Pacífico.

CAPÍTULO 5

EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO EN EL MERCADO LABORAL PERUANO

Nikita R. Céspedes Reynaga¹

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene por finalidad estudiar la relación del salario mínimo (SM) con las principales variables del mercado laboral peruano (empleo y remuneraciones), evaluación que incluye el estudio de los efectos distributivos de la política de fijación del salario mínimo en el Perú.

El salario mínimo en el Perú, como término utilizado en el ámbito internacional por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene la denominación de «remuneración mínima vital» (RMV).

La literatura que estudia el papel del salario mínimo en el mercado laboral en términos teóricos sugiere que la relación entre el salario mínimo y el empleo es heterogénea y depende del paradigma en consideración. Las predicciones teóricas del modelo competitivo del mercado laboral, por ejemplo, sugieren la existencia de una relación negativa entre el salario mínimo y el empleo; por otro lado, las predicciones teóricas, tanto de la teoría del mercado laboral monopsó-

1 El autor agradece los valiosos comentarios y sugerencias de la Sra. Judith Guabloche, del Sr. Juan Chacaltana y del Sr. Gustavo Yamada. Asimismo, en el documento se incluyen los comentarios y sugerencias de los participantes de la Primera Conferencia de Economía Laboral (noviembre del 2004) y del XXII Encuentro de Economistas del Banco Central de Reserva del Perú (enero del 2005). Por supuesto, las opiniones vertidas en este documento y los errores aún subsistentes son de exclusiva responsabilidad del autor.

nico como de la teoría de los salarios de eficiencia, sugieren que podría existir una relación positiva entre el salario mínimo y el empleo.

En el ámbito empírico, y desde una perspectiva de mercado, la fijación del salario mínimo puede introducir distorsiones en el mercado de trabajo si su valor excede la remuneración de equilibrio del mercado, como lo sugiere el enfoque neoclásico del mercado laboral. Este mismo enfoque sugiere que si la remuneración mínima toma valores menores al valor de la remuneración de equilibrio del mercado, entonces este mercado estaría exento de distorsiones provenientes de la política de remuneraciones mínimas. Al juntar estas dos posiciones en estudios empíricos, lo comúnmente observado es que la política de fijación de la remuneración mínima tiene efectos diversos sobre las variables claves del mercado laboral: el empleo, el desempleo y las remuneraciones (BID 2003).

Se encuentra, asimismo, efectos del salario mínimo sobre variables que comúnmente se estudian fuera del contexto del mercado laboral. Se registran, por ejemplo, efectos de la política de fijación de salarios mínimos sobre la distribución del ingreso, la pobreza y sobre la informalidad laboral; pudiendo registrarse un *trade off* entre la pérdida potencial de empleos ocasionado por valores altos del salario mínimo con las ganancias de ingresos, o con mejoras en la distribución del ingreso, de trabajadores que perciben remuneraciones cercanas al valor del salario mínimo. Consistente con estas evidencias, la diversidad de resultados que se reportan según regiones y según los indicadores utilizados, al evaluar los efectos del salario mínimo sobre el mercado laboral y sobre otros ámbitos de la economía (BID 2003, etcétera), sugieren que los estudios caso por caso darían una mejor orientación sobre los efectos de la política de salarios mínimos.

En el caso de los efectos de la política de fijación del salario mínimo en el Perú, la literatura publicada se restringe a tres estudios: Garavito (1993), Yamada y Bazán (1994) y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2003). En el primer estudio, Garavito evalúa el impacto de la RMV sobre el empleo moderno de Lima Metropolitana en los años 1986 a 1992 en un contexto nekeynesia-

no, y encuentra una relación positiva y significativa entre el empleo y la RMV en este período. En Yamada y Bazán se estudia la causalidad de la RMV sobre las remuneraciones y sobre el empleo del sector formal de la economía utilizando datos de series de tiempo que cubren el período de 1970 a 1993. Se encuentra que entre 1971 y 1985 la RMV habría sido un referente en la determinación de los salarios, al encontrarse causalidad de la RMV hacia los salarios, y que los salarios se ajustarían con cierto rezago ante un incremento del salario mínimo. Por otro lado, en el período 1985-1993 el estudio encuentra que la RMV y las remuneraciones no estarían relacionadas según las pruebas de causalidad de Granger.

En este ámbito empírico descrito, el estudio del papel del salario mínimo en el Perú se justifica, además, por las transformaciones que habrían sufrido el mercado laboral y la economía peruana durante la última década.

Los resultados de la presente investigación permiten sugerir que existe una relación negativa entre el empleo formal y la RMV, es decir, un incremento de la RMV es costoso en términos de empleos formales. Asimismo, se encuentra que la probabilidad de mantenerse ocupado en un contexto de incremento de la RMV es menor entre los trabajadores jóvenes que perciben ingresos cercanos al valor de la RMV. Otro resultado que resalta del estudio es el efecto distributivo del incremento de la RMV a favor de los trabajadores de bajos ingresos; existen, asimismo, evidencias que sustentan la hipótesis de que la RMV sería un referente en la determinación de los salarios en el mercado laboral peruano.

El documento se desarrolla bajo un esquema que consta de cinco secciones. En la segunda sección se presenta el marco de estudio del proyecto. En la tercera sección se amplía la discusión de la RMV sobre los estudios existentes en el Perú y se discute las principales características de la RMV en el Perú. En la cuarta sección se evalúa, basándose en diversas metodologías (modelos), el impacto de la RMV sobre el empleo y sobre las remuneraciones e ingresos. La última sección se dedica a las conclusiones del estudio.

2. MARCO DE ESTUDIO

El estudio tiene un objetivo específico: se pretende estimar la importancia del salario mínimo sobre el empleo y las remuneraciones para el período comprendido entre 1993 y el año 2003. Evidentemente, elegir un marco de análisis sobre el cual desarrollar el estudio es una tarea por demás difícil de seguir, dado el objeto de estudio y la diversidad de teorías que se dedican al estudio del mercado laboral.

La mayor dificultad se encuentra en el hecho de que el mercado laboral ha sido un tema de debate de las diversas escuelas de pensamiento (Solimano 1985)², y las relaciones teóricas (entre remuneraciones, empleo y producción, por ejemplo) que se desprenden de cada una de estas escuelas de pensamiento económico no siempre son consistentes entre sí, dificultando por lo tanto la implementación de documentos empíricos basados en estos marcos de estudio. La evidencia empírica, en última instancia, determina las características de cada mercado.

Se utiliza el enfoque de Saavedra (1998), quien considera que las reformas laborales implementadas en el Perú desde el año 1993, que tuvieron como principal resultado y/o característica la flexibilización en la contratación de la fuerza laboral al introducir modalidades de despido y contratación basadas en las condiciones del mercado, han configurado un escenario donde la asignación de recursos está determinada principalmente por el mercado.

En este contexto, las empresas se enfrentan mayoritariamente al tradicional problema de maximización de beneficios, procedimiento que seguimos para estimar la demanda derivada de trabajo similar al procedimiento seguido en Saavedra y Maruyama (2000) y Saavedra y Torero (2000), quienes analizan la demanda de trabajo sectorial del caso peruano. En los estudios indicados, la función de demanda de trabajo resulta de un proceso de maximización de

2 Neoclásica, keynesiana (neo), marxista, de segmentación, etcétera.

beneficios sujetos a las restricciones impuestas en el proceso productivo; en símbolos:

$$\pi = F(K, L) - wL - rK$$

Donde K representa el *stock* de capital, L es el trabajo, F(.) es la función de producción, y r y w representan a la remuneración de los factores. Luego del proceso de maximización de beneficios por parte de las empresas se obtiene la demanda derivada de trabajo (L^d), en términos de la producción y las remuneraciones (Saavedra y Torero 2000).

$$L^d = L(y, w, \dots)$$

En este contexto, la demanda de trabajo tiene una pendiente negativa respecto a los salarios y una pendiente positiva respecto a la producción. Es precisamente este resultado el encontrado por Saavedra y Maruyama (2000) y Saavedra y Torero (2000) para el caso peruano en empresas formales. Se tiene, pues, que la demanda de mano de obra de las empresas es una función decreciente de los salarios, y la fijación del salario mínimo por encima del punto de equilibrio (punto donde las curvas de oferta y demanda de mano de obra se cortan) tendría costos en términos de pérdida de empleos.

Un punto adicional que debemos introducir al marco anteriormente descrito, y que es de relevancia para el objetivo del presente estudio, está relacionado con los supuestos detrás de la oferta de trabajo. Durante finales de la década de 1990, y en años posteriores, la oferta de trabajo en el Perú tuvo un componente demográfico importante que se habría expresado en una mayor participación laboral³, lo que se manifestaría, en el contexto competitivo que estamos considerando, en un equilibrio con precios (salarios) bajos por presión de oferta y/o por abundancia de mano de obra.

3 Durante los años finales de la década de 1990 el mercado laboral estuvo marcado por la presión de factores estructurales, entre las que se indican: tendencias demográficas (*baby boom* de la década de 1970) y tendencias crecientes de la tasa de participación (Saavedra 1998; MTPE 1997).

En términos del presente estudio, y considerando el salario promedio de equilibrio en el Perú, se tendría que la RMV ha estado ubicada por debajo del equilibrio de mercado (en el mercado formal), considerando los sueldos y salarios promedio en empresas de diez y más trabajadores del área urbana y de Lima Metropolitana⁴. Se tiene, además, que en términos relativos y durante la década de 1990, la RMV como proporción del salario promedio habría mostrado una tendencia creciente, como se muestra en el gráfico 2. El resultado final de estas regularidades, como hipótesis de trabajo, es que, al configurarse un escenario donde la mano de obra es abundante y, simultáneamente, al reportarse una tendencia creciente en la RMV, incluso superior a la de la remuneración promedio de equilibrio, la política de fijación de la RMV habría afectado las remuneraciones y el empleo del mercado laboral peruano. En este estudio se pretende documentar esta hipótesis.

3. EL SALARIO MÍNIMO EN EL PERÚ

3.1 Cobertura en el ámbito nacional

El salario mínimo en el Perú, como término utilizado por la Organización Internacional del Trabajo en el ámbito internacional, tiene la denominación de «remuneración mínima vital» (RMV). La RMV es la remuneración mínima mensual que debe percibir un trabajador de la actividad privada por una jornada de ocho horas de trabajo, toma un valor único para todo el país y para todas las actividades desarrolladas en el marco de la actividad privada; asimismo, según la constitución del año 1993, la RMV la determina el Estado con participación de los trabajadores y empleadores⁵.

Existe, asimismo, un conjunto de variables ligadas al concepto de la RMV que hacen que su importancia y/o cobertura real sean mayores a los que se podría

4 En términos relativos, el valor de la RMV en el 2003 fue 49,3 por ciento de los salarios y 19,5 por ciento del promedio de los sueldos de ejecutivos y empleados.

5 En la práctica, el valor de la RMV se ha venido estableciendo discrecionalmente por parte del Estado.

entender en una primera inspección del término. Existen variables que están ligadas directamente al concepto de RMV y otras variables que están relacionadas indirectamente con el valor de la RMV. En el primer caso la indexación sería directa, y en el segundo caso existiría una indexación indirecta debido a que el valor de la RMV sería un valor referencial. La indexación directa se daría tanto para los trabajadores que perciben remuneraciones cercanas al valor de la RMV y que pertenecen al régimen laboral de la actividad privada, como entre aquellos trabajadores que pertenecen a los denominados regímenes laborales especiales que se encuentran en la legislación laboral peruana, entre los cuales podemos citar: el de los trabajadores del hogar, de las Pymes, de los trabajadores mineros, de los trabajadores agrícolas, entre otros. Otro concepto que está indexado con la RMV es la asignación familiar que reciben los trabajadores mensualmente como proporción de la RMV vigente (10% de la RMV mensual).

En el caso de la indexación indirecta, el valor de la RMV funciona como referente, y existe un efecto irradiación sobre el valor de la variable en cuestión⁶. El caso de la pensión mínima en el sistema de pensiones, cuyo valor es cercano al de la RMV, sería un ejemplo de este caso. Se tiene, asimismo, las remuneraciones de los beneficiarios de los programas de capacitación laboral juvenil y en los programas de empleo temporal a cargo del Estado (programa «A Trabajar»), que se fijan tomando como referencia el valor de la RMV.

Las consideraciones anteriores permiten sugerir que el número de personas potencialmente beneficiarias de la política de fijación de la RMV es muy difícil de estimar. Sin embargo, utilizando la Encuesta Nacional de Hogares del 2002 (INEI 2002) se puede estimar un número aproximado que permite tener una referencia de la potencial cobertura de la ley de salarios mínimos en el Perú. Al considerar a los trabajadores asalariados del sector privado, a los trabajadores

6 Antes de 1990 el salario mínimo tenía una importancia mayor a la actual RMV como referente en la determinación de los salarios. El caso de la bonificación especial por costo de vida, creada en 1983, que pretendía mantener el poder de compra del salario mínimo mediante sucesivos aumentos, es un ejemplo de la importancia que tenía la política de fijación de salarios mínimos en la determinación de las remuneraciones.

Cuadro 5.1

EFECTOS DIRECTOS DE LA RMV

Sectores	Salario mínimo
Régimen privado	RMV = S/.460
Asignación familiar	10% de la RMV
Trabajadores mineros	25% superior a la RMV (S/. 575)
Trabajadores agrícolas	Jornal diario (min) = RMV/26
Pymes	RMV
Trabajadores del hogar	RMV

Nota: elaboración propia sobre la base de la legislación vigente.

del sector público bajo régimen laboral del sector privado, conjuntamente con los trabajadores del hogar, se estima que el número total de personas que cubriría la ley de RMV en el ámbito nacional sería como mínimo 4,97 millones, cifra que representa el 40% de la población ocupada del país.

Cumplimiento de la RMV

El grado de cumplimiento de la legislación sobre salarios mínimos es un punto muy importante al momento de evaluar la eficiencia de esta política. El cumplimiento de la ley sobre la RMV dependerá de diversos factores de difícil evaluación y seguimiento, entre los que se señalan: el equilibrio que se habría alcanzado en el mercado laboral en cuestión, el grado de supervisión laboral, la informalidad laboral, etcétera.

Para evaluar el cumplimiento de la RMV se debe estimar el número de personas ocupadas que perciben remuneraciones inferiores al valor de la RMV como proporción del número potencial de beneficiarias de la ley, indicador que se denomina «tasa de no cumplimiento del salario mínimo» (BID 2003). Según las publicaciones disponibles, existen valores referenciales de este indicador

Cuadro 5.2**OCUPADOS TOTAL PAÍS: 2002-IV**

	Ocupados	
	En miles	En %
Independientes	5.071	41,6
Asalariados	4.552	37,3
Administración pública: I	<u>850</u>	<u>7,0</u>
Empresa pública: II	<u>145</u>	<u>1,2</u>
Privado: III	<u>3.551</u>	<u>29,1</u>
Otro	6	0,0
Trabajador familiar no remunerado	2.119	17,4
Trabajador del hogar: IV	<u>423</u>	<u>3,5</u>
Otro	25	0,2
Total ocupados	12.190	100,0
Trabajadores afectos a ley RMV	4.969	40,8

Fuente: INEI (2002).

que permiten caracterizar el cumplimiento de la ley sobre salarios mínimos en el Perú. Así, por ejemplo, en base a la Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios de septiembre del 2001 del MTPE, que estudia el empleo formal del país, el 3,2% de empleados que laboran en empresas de diez a más trabajadores percibe remuneraciones menores a la RMV; en el caso de los obreros que laboran en este tipo de empresas, este porcentaje es 7,1%. Considerando a toda la población asalariada, que incluye al empleo formal e informal, el grado de cumplimiento es menor; así, por ejemplo, según la Encuesta Nacional de Hogares del tercer trimestre del 2001, el 30,1% de asalariados percibe ingresos menores a la RMV (MTPE 2003).

Como complemento a las cifras mostradas, un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha publicado indicadores de cumplimiento de la ley de salarios mínimos para la región latinoamericana. Según esta fuente, en términos regionales, la tasa de no cumplimiento del salario mínimo en el Perú es relativamente elevada (BID 2003). Al considerar solo a aquellos trabajadores

Cuadro 5.3**PERSONAS CON INGRESOS MENORES A LA RMV: 2002**

(tasa de no cumplimiento de la RMV)

	Porcentaje 1/
<u>Total país</u>	42,9
<u>Según área geográfica</u>	
Urbana	28,3
Rural	77,2
<u>Según categoría ocupacional</u>	
Asalariado	21,2
Independiente	57,8
Trabajador del hogar, TFNR	81,9
<u>Según tamaño de empresa</u>	
Menos de diez trabajadores	57,2
Más de diez trabajadores	13,9

1/ Considera a trabajadores entre 25 y 40 años de edad que trabajan más de 40 horas a la semana.

Fuente: elaboración propia en base a la Enaho 2002-IV.

que estarían afectados al cumplimiento de las regulaciones del salario mínimo en el Perú del año 2002, se tiene que la proporción de trabajadores para los que no se cumpliría la regulación sobre salarios mínimos sería del orden de 42,9%. Este porcentaje representa a los trabajadores que tienen entre 25 y 40 años de edad y que trabajan más de 40 horas a la semana, y fue estimado en base a la Encuesta Nacional de Hogares del año 2002 (INEI 2002).

No existen estudios publicados sobre los factores que explicarían la alta tasa de no-cumplimiento del salario mínimo en el Perú, deficiencia que debería ser atendida en el futuro mediante estudios que aborden el tema. Se puede plan-

tear, sin embargo, como hipótesis, que este indicador podría estar relacionado con aspectos tales como: la alta informalidad laboral que existe en el Perú, las prácticas de supervisión laboral por parte de las entidades del Estado, las prácticas empresariales de fijación de remuneraciones, etcétera; elementos que podrían tener relación con lo reportado por el BID respecto a la alta incidencia de la tasa de no-cumplimiento en áreas rurales, en empresas en las que trabajan cinco o menos trabajadores y entre aquellos trabajadores que tienen un bajo nivel de educación (primaria).

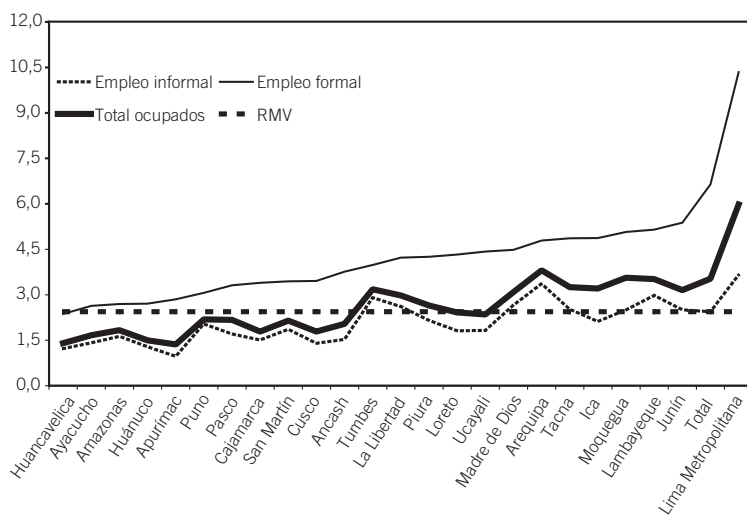
Complementariamente, al desagregar el ingreso laboral promedio por regiones geográficas y expresarlo en términos de ingreso laboral por hora trabajada⁷ se reporta un indicador alternativo del cumplimiento de la RMV por regiones. Se encuentra que el ingreso laboral promedio por hora es inferior al valor de la RMV en 13 de las 24 regiones del país, y que el ingreso promedio es, asimismo, cercano al valor de la RMV en la mayoría de regiones. Solo en la Región Lima existe una clara superioridad del ingreso laboral promedio respecto al valor de la RMV. Sin embargo, controlando por formalidad laboral y considerando como trabajadores formales a aquellos que tienen acceso a un seguro de salud, el ingreso laboral promedio de los trabajadores formales es superior al valor de la RMV en 23 de las 24 regiones y solo en Huancavelica se reporta lo contrario⁸. En

-
- 7 El ingreso laboral por hora se incluye con el propósito de tener un mejor estimador del ingreso que sea comparable con el valor de la RMV. Se controla la posibilidad de empleos a tiempo parcial (con menos de 40 horas a la semana) con remuneraciones proporcionales a la RMV. Cabe indicar que el resultado que se reporta en el gráfico 5.1 es similar al que se estima considerando los ingresos mensuales sin controlar por horas trabajadas. Asimismo, el resultado es similar al considerar solo a los trabajadores que laboran más de 40 horas a la semana.
- 8 La heterogeneidad del ingreso laboral por regiones geográficas, así como las diferencias en la capacidad adquisitiva por regiones del valor único de la RMV en el ámbito nacional, permite considerar o introducir en el debate la actual política de fijación del salario mínimo que considera un valor único para el salario mínimo en todo el país (la consideración del salario mínimo distinto para los trabajadores del sector minería es el único caso en el cual la RMV toma un valor superior a la RMV de los otros sectores económicos). Al respecto, existen experiencias en las que el salario mínimo se fija considerando la capacidad adquisitiva y el nivel de desarrollo en cada una de las regiones, además de la heterogeneidad de los mercados laborales según actividades económicas.

los sectores informales, el ingreso promedio por hora es menor al valor de la RMV en casi todas las regiones del país, con la excepción de Lima Metropolitana donde el ingreso promedio es claramente mayor al valor de la RMV.

Gráfico 5.1

SALARIO MÍNIMO E INGRESO LABORAL POR HORA 2002 IV
(nuevos soles)



Fuente: INEI (2002).

Sobre este punto, se sugiere discutir si la actual política de fijación de una sola RMV para el ámbito nacional estaría cumpliendo su objetivo en todas las regiones, o contrariamente, su alto valor relativo podría estar introduciendo rigideces en la contratación laboral formal en las regiones con menos desarrollo y al mismo tiempo estimulando el no cumplimiento de la legislación sobre salarios mínimos

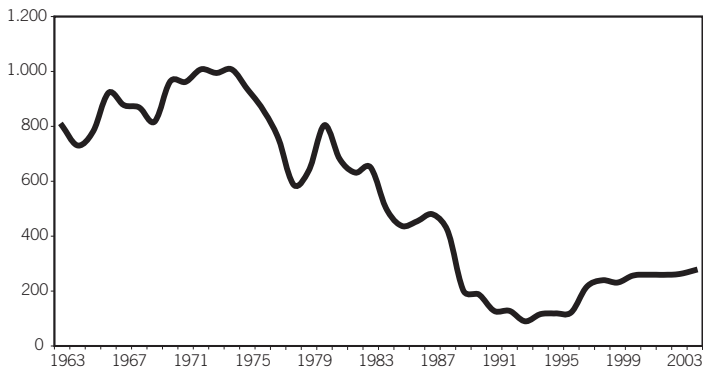
Evolución de la RMV

La actual denominación de «remuneración mínima vital» tiene vigencia desde agosto de 1990. Anteriormente este se llamaba «ingreso mínimo legal» y tuvo antes otras denominaciones⁹ que fueron cambiando en el tiempo según las interpretaciones que se dieron al concepto. Cabe señalar que en el análisis que se realiza en este estudio se utilizará la última denominación vigente, es decir «remuneración mínima vital», aun si este concepto tuvo otros nombres en períodos anteriores.

Gráfico 5.2

REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL, PERÚ

(Soles de 1994)



Fuente: MTPE y Normas Legales.

9 La actual RMV tuvo distintas denominaciones durante las últimas cuatro décadas: «salario mínimo», entre agosto de 1962 y octubre de 1982; «unidad de referencia», entre febrero de 1982 y junio de 1984; «ingreso mínimo», entre junio de 1984 y julio de 1985; «ingreso mínimo legal», entre agosto de 1985 y julio de 1990; y finalmente «remuneración mínima vital», desde agosto de 1990.

Lo primero que resalta del análisis histórico de la RMV en el Perú es que su valor, en términos reales, muestra una tendencia decreciente a partir de la década de 1970, tendencia que empezó a revertirse solo desde mediados de la década de 1990. El valor máximo de la RMV se registró en 1974 (S/. 1.007, en soles de 1994), durante el gobierno militar del general Velasco, y el mínimo se registró en 1993 (S/. 90, en soles de 1994), durante el gobierno del ingeniero Fujimori, período último que coincide con el inicio de las reformas estructurales implementadas en el mercado laboral peruano en la década de 1990.

Respecto de la tendencia mostrada por la RMV en términos reales a partir de la década de 1980, es posible distinguir hasta tres etapas: una primera etapa que abarca entre 1980 y 1990, período en el que la RMV mostró una tendencia marcadamente decreciente en términos reales, y que coincidió con la etapa de alta inflación que atravesó la economía peruana. En el segundo período, que abarca entre 1990 y 1996, la RMV se mantuvo aproximadamente estable o constante, en términos reales. Finalmente, se tiene que en el período que se inicia en 1996 y abarca hasta cuando se dispone de información, el año 2004, la RMV ha mostrado una tendencia a recuperar su valor en términos reales. Lo que resalta de esta última etapa es que la política de fijación de salarios mínimos implementada habría sido suficientemente fuerte como para marcar una tendencia creciente de la RMV en términos reales, característica contraria a lo ocurrido en la década de 1980 cuando el salario mínimo perdió su valor tanto en términos absolutos como relativos.

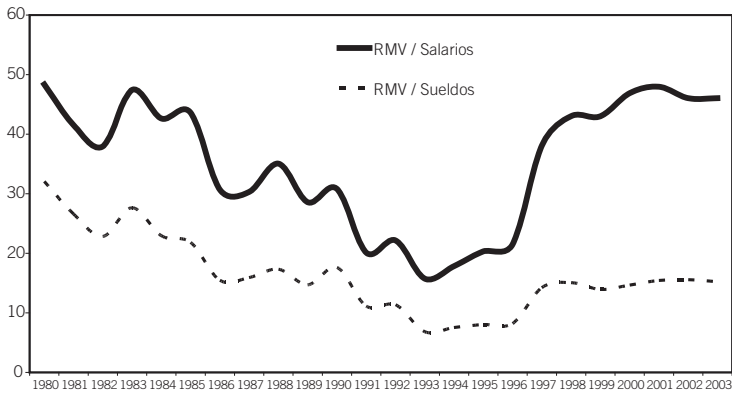
Un análisis más detallado sugiere que la tendencia creciente de la RMV durante los últimos años, conjuntamente con la tendencia mostrada por las remuneraciones del sector formal de la economía, ha configurado un escenario en el que el coeficiente $RMV / remuneraciones$ ha mostrado una tendencia creciente, como se muestra en el gráfico 5.3.

Del análisis histórico de la política de fijación del salario mínimo en el Perú se encuentra que este tiene un importante componente discrecional. La RMV se ha venido modificando durante los últimos años sin que exista una periodicidad clara que pueda hacer predecibles sus cambios futuros. La última modifi-

Gráfico 5.3

COEFICIENTE REMUNERACIÓN MÍNIMA / REMUNERACIONES

(En porcentajes)



Fuente: MTPE.

cación ocurrió en septiembre del año 2003, y antes se registró una modificación en marzo del año 2000. Esta situación podría introducir componentes de incertidumbre en la política de planeación de las inversiones de largo plazo. Al respecto, la incertidumbre que existe en la actual política discrecional de fijación de la remuneración mínima en el Perú podría enfrentarse mediante la introducción de una regla en la determinación periódica de la RMV. Esta discusión debería dirigirse, por ejemplo, hacia la frecuencia de cambios de la RMV, o hacia la cobertura que debería tener este concepto considerando la heterogeneidad de la estructura productiva y del desarrollo económico regional del país.

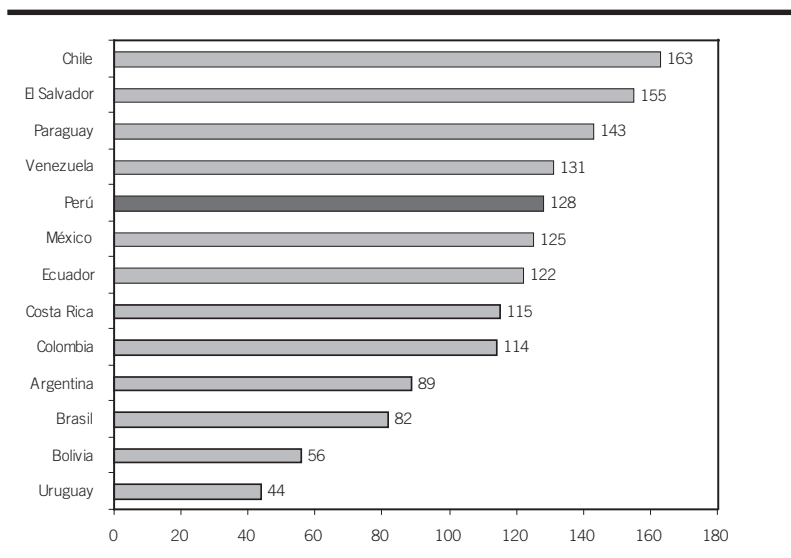
3.2 El salario mínimo en el Perú y en América Latina

Al comparar el salario mínimo entre los países de la región latinoamericana, se ve que el valor del mismo en el Perú es relativamente elevado; evidencia que

se encuentra tanto en términos absolutos, al comparar los valores monetarios expresados en dólares americanos de la remuneración mínima por países, como en términos relativos, al comparar el coeficiente RMV / PBI por persona.

Gráfico 5.4

REMUNERACIÓN MÍNIMA SEGÚN PAÍSES, 2003 (US\$)



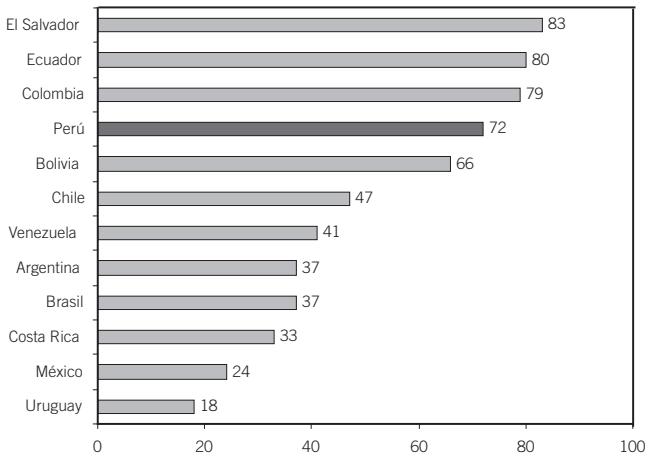
Fuente: Ministerios de Trabajo de países considerados y *World Economic Outlook*.

Se tiene, por ejemplo, que el salario mínimo en el Perú para el año 2003 es de US\$ 128 (S/.460). Al comparar esta cifra con sus similares de los países latinoamericanos, el salario mínimo en el Perú se ubica sobre el promedio de la región. Las remuneraciones mínimas más altas se reportan en Chile (US\$ 163), El Salvador (US\$ 155) y Paraguay (US\$ 143), mientras que Uruguay (US\$ 44), Bolivia (US\$ 56) y Brasil (US\$ 82) muestran los menores salarios mínimos.

La comparación del salario mínimo en una moneda común solo aísla el efecto de las distintas monedas; la comparación anterior no es del todo exacta debido a que los países considerados presentan distintos niveles de desarrollo económico. Al expresar el salario mínimo como porcentaje de producción por habitante en cada uno de los países se aísla el efecto anteriormente señalado. Con este indicador relativo, se muestra que el valor de la RM en el Perú se ubica entre los cuatro más altos de la región.

Gráfico 5.5

COEFICIENTE SALARIO MÍNIMO / PBI PER CÁPITA MENSUAL (Porcentaje)



* El PBI del año 2002 se calcula como el PBI nominal entre el tipo de cambio (US\$) y la población.

Fuente: Ministerios de Trabajo de países considerados y *World Economic Outlook*.

En términos regionales, los incrementos de la remuneración mínima tuvieron efectos sobre el empleo, los ingresos y, mediante esta vía, sobre la competitividad de los países (BID 2003). La evidencia que se extrae de los estudios

regionales es que, en los casos evaluados en la región latinoamericana –Chile, Colombia y Brasil– el incremento del salario mínimo ha tenido efectos no deseados sobre el mercado laboral, al inducir reducciones del empleo e incrementos en el desempleo, especialmente entre aquellos trabajadores cuyas remuneraciones se ubican alrededor del salario mínimo (BID 2003).

Asimismo, se sugiere que niveles altos de los salarios mínimos podrían afectar la competitividad de los países; de este modo, altos incrementos del salario mínimo podrían aumentar los costos de las empresas, especialmente de aquellas cuya producción está destinada al comercio internacional, afectando en última instancia la competitividad de las mismas. Sin embargo, esta última afirmación debería corregirse por las potenciales ganancias de productividad de los trabajadores mejor remunerados ante el incremento de los salarios mínimos.

En el caso del Perú, las comparaciones de los salarios mínimos en el ámbito regional permiten sugerir que el valor del salario mínimo en el Perú se ubica sobre el promedio de la región. Adicionalmente, se muestra que la mayor proporción de trabajadores percibe remuneraciones en la vecindad del salario mínimo (como se mostrará posteriormente), evidencia que permitiría sugerir que incrementos adicionales del salario mínimo podrían afectar negativamente la competitividad del país. Sin embargo, antes de ser concluyente esta última hipótesis requiere de una cuidadosa evaluación, que queda fuera del alcance de este estudio.

4. EFECTOS ECONÓMICOS DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL EN EL PERÚ

El salario mínimo representa, como se mencionó anteriormente, la remuneración mínima que debe percibir un trabajador para satisfacer estándares mínimos de consumo. La importancia del salario mínimo, como mecanismo en contra de algunas prácticas empresariales que remuneran a sus trabajadores con pagos que no permiten cubrir niveles mínimos de subsistencia, es un tema de consenso. Sin embargo, la utilidad práctica del salario mínimo como precio

mínimo del empleo en el mercado laboral tiene implicancias sobre las variables que se determinan en este mercado: empleo y remuneraciones.

La revisión bibliográfica sobre el salario mínimo en el Perú (apartado 1 de este capítulo) permite sugerir que existen pocos estudios actuales respecto a la relación de la RMV con las principales variables del mercado laboral. En este contexto, el estudio de la RMV se torna más importante aún por las características (flexibilización laboral) del mercado laboral peruano, que habrían cambiado sustancialmente a partir de las reformas estructurales implementadas desde 1993. Es importante señalar que la carencia de estudios actuales sobre el salario mínimo en el Perú se justifica por la ausencia de estadísticas adecuadas para este fin. Afortunadamente, para el objetivo de este estudio, desde el 2001 se ha recolectado un conjunto de estadísticas periódicas que se ajustan al tipo de información necesaria para evaluar el impacto de la RMV sobre el mercado laboral. Entre estas fuentes de información se tiene la encuesta permanente de empleo (EPE) del INEI en el ámbito de Lima Metropolitana, con un diseño panel que permite evaluar la situación laboral de las personas antes y después de haberse registrado modificaciones legales a la RMV.

4.1 Efectos sobre el empleo

En esta sección se evalúa la relación de la RMV con el empleo utilizando dos enfoques complementarios. El primer enfoque consiste en un análisis a través del tiempo en el que se implementa un modelo que relaciona el empleo con la RMV, los salarios y la producción de equilibrio en un contexto de datos panel por sectores económicos. Esta estructura permitirá estimar la elasticidad empleo-RMV para el período 1997-2003. En el segundo enfoque se hace un estudio puntual sobre la probabilidad de estar ocupado, del incremento de la RMV registrado en septiembre del 2003; en este último enfoque se estima la probabilidad de mantenerse ocupado durante el período de incremento de la RMV, controlando por rangos de ingreso de los trabajadores y por rangos de edad, concentrándonos en los trabajadores jóvenes de entre 14 y 24 años de edad, quienes serían los potencialmente más afectados por la política de fijación del salario mínimo.

4.1.1 Enfoque de la ecuación de empleo en datos panel

Para estimar la sensibilidad de la RMV sobre el empleo se utiliza un modelo que relaciona el empleo con las remuneraciones, la RMV, la producción, etcétera, en un contexto de datos panel. Este procedimiento ha sido aplicado en diversos estudios (Neumark y Wascher 1999) en los que se interpreta a la ecuación estimada como una función de demanda de trabajo. Los coeficientes resultantes en estos estudios, calculados en el proceso de estimación, se interpretan como las elasticidades de la demanda de trabajo respecto a las variables explicativas consideradas en la ecuación. Este mismo procedimiento ha sido implementado en el caso peruano por Saavedra y Torero (2000), quienes estudian la sensibilidad de la demanda de trabajo respecto a la regulación laboral.

En esta sección se estima una ecuación que relaciona el empleo con las remuneraciones. La ecuación de empleo es una relación entre el empleo y los salarios de equilibrio, controlando por otras variables de control de forma similar a la ecuación descrita en el apartado 2 de este capítulo. Antes de describir la ecuación del empleo se hace una revisión de la relación entre estos indicadores. Las estadísticas de empleo y remuneraciones para el área de Lima Metropolitana sugieren que el empleo y los salarios de equilibrio en empresas formales no reportan una relación clara en términos agregados; asimismo, al utilizar el coeficiente RMV / salarios como indicador relativo del salario mínimo se encuentra una relación negativa entre el empleo de equilibrio y el indicador relativo de la RMV.

La variable endógena del modelo es el empleo en empresas de diez y más trabajadores de Lima Metropolitana; las variables explicativas son las remuneraciones en empresas formales de diez y más trabajadores estimadas por el MTPE, la producción nacional y la RMV. El modelo se implementa en un contexto de datos panel por sectores económicos con la intención de controlar mejor la heterogeneidad entre sectores económicos. Formalmente, el modelo resumido que resulta de la interacción de la demanda derivada de trabajo y de la oferta de trabajo con las características descritas en el apartado 2 de este capítulo, tiene la siguiente especificación:

$$l_{it} = \alpha l_{it-1} + \beta x_{it} + \mu_i + \nu_{it}$$

l_{it} es el logaritmo del índice de empleo en el sector i ; x_{it} representa al conjunto de variables explicativas, entre las que se señalan la remuneración mínima vital, la producción y las remuneraciones en cada uno de los sectores económicos. Las variables se expresan en términos reales y el modelo se estima en logaritmos, procedimiento que nos permite estimar directamente las elasticidades empleo-RMV. Asimismo, con el objetivo de evitar los problemas de estimación relacionados con la utilización de modelos con datos panel, entre los que resaltan la presencia de factores fijos, factores aleatorios y/o la influencia de componentes no observables en el ámbito individual (sectores económicos), se hace uso del método de estimación de modelos dinámicos en datos panel desarrollado por Arellano y Bond. Este método consiste en la estimación de modelos en datos panel considerando rezagos de la variable independiente, con el propósito de aislar componentes autoregresivos a lo largo del tiempo, y, al mismo tiempo, introduciendo diferencias de las variables (dependientes y explicativas) con el objetivo de aislar componentes no observables entre individuos. El modelo tiene la siguiente estructura:

$$l_{it} - l_{it-1} = \alpha(l_{it-1} - l_{it-2}) + \beta(x_{it} - x_{it-1}) + \nu_{it} - \nu_{it-1}$$

Al estimar el modelo utilizando el ratio RMV / remuneraciones como indicador relativo de la remuneración mínima, y controlando por la producción sectorial, se encuentra que la RMV estaría negativamente relacionada con el empleo formal de Lima Metropolitana, aunque el nivel de significancia estadística solo alcanza al 83 por ciento¹⁰ y las conclusiones son referenciales.

Es interesante resaltar el signo negativo de esta relación en lugar de su valor. Se debe resaltar, asimismo, que la elasticidad empleo-producto resultó significativa, evidencia similar a las reportadas por Saavedra y Maruyama (2000) y Saavedra y Torero (2000). Resulta interesante, asimismo, comparar el coefi-

10 Para que las conclusiones sean robustas en términos estadísticos se requiere, entre otras consideraciones, que el nivel de significancia estadística sea mayor a 90 por ciento.

Cuadro 5.4**PARÁMETROS ESTIMADOS DE LA ECUACIÓN DE EMPLEO**

(Variable dependiente: DL. Período: 1997 I - 2003 IV)

Variables explicativas		Modelo I (Sueldos)	Modelo II (Salarios)	Modelo III (Remuneraciones)
Empleo	$\Delta Lt-1$	0,7750 ** (13,5)	0,7745 ** (16,0)	0,7728 ** (13,6)
Producto	Δyt	0,0575 ** (2,2)	0,0577 ** (2,1)	0,0560 ** (2,1)
RMV / sueldos	$\Delta(rmv/su)t$	-0,0151 ^{1/} (-1,5)		
RMV / salarios	$\Delta(rmv/sa)t$		-0,0127 ^{2/} (-0,5)	
RMV / remuneraciones	$\Delta(rmv/re)t$			-0,0201 ^{3/} (-1,4)
Empleo (t-4)	$\Delta Lt-4$	-0,0159 ** (-7,5)	-0,0155 ** (-4,6)	-0,0187 ** (-4,9)
N observaciones		122	122	122
Prueba Wald de significancia global (p-value)		0,00	0,00	0,00
Prueba de correlación de primer orden (p-value)		0,10	0,10	0,10
Prueba de correlación de segundo orden (p-value)		0,25	0,25	0,24

Nota: estimación de modelos panel-dinámico de Arellano-Bond.

Niveles de significancia: *: $p \leq 0,1$, **: $p \leq 0,05$.

1/ Significativo al 88%.

2/ Significativo al 45%.

3/ Significativo al 84%.

Elaboración: propia.

ciente entre las elasticidades empleo-PBI y empleo-RMV, factor que permitiría comparar la capacidad de generación de empleo de la economía respecto a la

capacidad de destrucción de empleos ante incrementos de la RMV. Este coeficiente, en términos absolutos, se estima en aproximadamente 20%¹¹, es decir, la capacidad potencial de generación de empleos de la economía es aproximadamente cinco veces la capacidad de destrucción de empleos de la RMV.

La elasticidad empleo-RMV con signo negativo en el contexto actual se podría explicar por la cercanía de la RMV con los salarios promedio del mercado, evidencia que se sustenta en la tendencia creciente mostrada por el coeficiente RMV / remuneraciones durante la década de 1990 e inicios de la presente década.

La cercanía del valor de la RMV al salario promedio se podría explicar, complementariamente, por un enfoque de oferta de trabajo. En el contexto actual del mercado laboral peruano, en el que se registra una alta oferta de mano de obra (sobreoferta) fruto de las altas tasas de crecimiento de la población en décadas anteriores (MTPE 1998), existiría una presión a que el salario de equilibrio sea bajo y cercano a la RMV, comparado con los salarios de equilibrio de décadas anteriores.

Los estimados anteriores de la medida del impacto de la RMV sobre el empleo pueden ser utilizados para cuantificar el número de empleos que se perderían si el Estado decidiera incrementar la RMV en un determinado porcentaje, ejercicio que se realiza solo de manera referencial dada las características de los resultados. Considerando un incremento de la RMV de 10%, de S/. 460 a S/. 506, y suponiendo que no se registrarán ganancias (y/o pérdidas) de empleo por incrementos de la producción, se registraría una pérdida de 9,2 miles de empleos formales en Lima Metropolitana. El impacto sería de 4,6 miles de empleos si el incremento de la RMV fuera de 5%¹².

11 (-0,0151/0,0575) para el modelo 1.

12 La pérdida de empleos que se reporta como consecuencia del incremento de la RMV se restringe al sector formal de la economía. Sin embargo, no es posible estimar el efecto de la medida sobre el empleo total al existir posibles efectos sobre la informalidad laboral (transición del empleo formal hacia la informalidad) que podrían inducir una compensación de la pérdida de empleos formales en determinados grupos de trabajadores, especialmente entre los trabajadores potencialmente expuestos a la medida.

Cuadro 5.5**SIMULACIÓN DE EFECTOS DE LA RMV SOBRE EL EMPLEO**

	Escenarios de incremento de la RMV		
	3%	5%	10%
Supuestos			
PBI (var %)	5,0	5,0	5,0
Empleo (var %) ^{1/ 2/}	2,5	2,5	2,5
RMV (var %)	3,0	5,0	10,0
Elasticidad empleo-RMV	-0,13	-0,13	-0,13
Efectos en términos de empleo (en miles de personas)			
Empleo generado por crec. PBI	17,5	17,5	17,5
Empleo perdido por crec. RMV	-2,8	-4,6	-9,2
Efecto neto de RMV y PBI	14,7	12,9	8,3

1/ Se supone una elasticidad empleo/PBI = 0,5. Valor considerado por MTPE (1998), Chacaltana (2003) y Rendón y Barreto (1992).

2/ Total de empleos formales en empresas de diez y más trabajadores = 700 mil.

4.1.2 Enfoque de modelo de elección discreta

Los resultados encontrados más adelante en este estudio (apartado 4.2.2) acerca de los cambios en la distribución del ingreso laboral luego de producirse un incremento en la RMV sugieren que el impacto de la RMV sobre el ingreso y el empleo dependen del nivel de ingreso que perciben los trabajadores. Siguiendo la sugerencia hecha en Maloney y Núñez (2002), quienes evalúan el impacto del incremento del salario mínimo en Colombia, en este estudio se implementa un modelo Probit de elección discreta para estimar el tipo de relación que existe entre la probabilidad de mantenerse ocupado y los niveles de ingreso en un contexto de cambio de la RMV. El modelo utilizado tiene la siguiente estructura:

$$Prob(y_i = 1) = Prob(Ocupado en 2_i / Ocupado en 1_i) = f(Ing_{i,j}, Form_{i,j}, X_{i,j})$$

La información empleada corresponde al panel de personas registradas mediante la encuesta permanente de empleo (EPE) de Lima Metropolitana para los períodos comprendidos antes y después del incremento de la RMV de septiembre del 2003¹³. En el modelo anterior, « y » representa a la variable endógena que toma el valor de 1 si la persona se encuentra ocupada en ambos períodos y de 0 si la persona se encontraba ocupada en el primer período y desocupada en el segundo período¹⁴. Ing_{1t} representa el ingreso en el primer período; $Form_{1t}$ es una variable artificial que toma el valor de 1 si la persona tenía un empleo formal en el primer período; X_{1t} representa al conjunto de variables de control, tales como «sexo», «edad», «años de educación», las que se incluyen con el objeto de controlar la heterogeneidad de los trabajadores.

Al estimar el modelo se encuentra lo esperado en cuanto a los signos de los efectos marginales de cada una de las variables bajo estudio sobre la probabilidad de mantenerse ocupado¹⁵, como se reporta en el cuadro 5.6. Lo que

-
- 13 La EPE tiene un diseño panel trimestral en el que se entrevista a un mismo grupo de personas cada tres meses. La muestra panel que se consideró corresponde a aquellos hogares entrevistados en los dos períodos: antes y después del incremento de la RMV de septiembre del 2003. Específicamente, para el período antes del incremento de la RMV se considera a los hogares entrevistados en los meses de julio, agosto y septiembre del 2003; el período después del incremento de la RMV corresponde a los mismos hogares del período anterior, pero entrevistados nuevamente en los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2003. Cabe señalar que la muestra panel contiene 3.769 personas ocupadas en el trimestre julio-septiembre del 2003.
- 14 En el modelo utilizado, al que denominaremos «modelo I», la variable endógena toma el valor de «0» si la persona pasa de la ocupación al desempleo entre los períodos analizados. Adicionalmente, se considera un segundo modelo, al que denominaremos «modelo II», en el que la variable endógena toma el valor de «0» si la persona pasa de la ocupación en el primer período hacia el desempleo o la inactividad en el segundo período. La implementación del segundo modelo se justifica por la preponderancia de las transiciones empleo-inactividad o inactividad-empleo del mercado laboral peruano frente a la menor importancia de las transiciones empleo-desempleo (Chacaltana 2001). El segundo modelo, controlando según niveles de ingreso, registraría de una manera más completa la totalidad de empleos perdidos o ganados en un contexto de cambios en la RMV.
- 15 En el modelo II, que es el modelo adecuado para analizar la probabilidad de mantenerse ocupado ante incrementos de la RMV dadas las características dinámicas del mercado laboral peruano, se encuentra una relación positiva de los ingresos con la probabilidad de mantenerse ocupado, de manera que a mayores niveles de ingreso es menos probable la pérdida del

Cuadro 5.6**MODELO PROBIT DE EMPLEO ENTRE PERÍODOS PANEL**

(Lima Metropolitana)

MODELO I			MODELO II		
Variable endógena: Ocupado en ambos periodos = 1 Ocupado en 1 y desempleado en 2 = 0			Variable endógena: Ocupado en ambos periodos = 1 Ocupado en 1 y desempleado o inactivo en 2 = 0		
	Coeficiente	z		Coeficiente	z
Constante	1,4972	9,6	Constante	0,3371	3,5
Sexo	0,0330	0,4	Sexo	0,1947	3,9
Edad*Edad	0,0001	2,2	Edad*Edad	0,0001	2,7
Años de educación	-0,0222	-1,8	Años de educación	0,0086	1,1
Empleo formal	0,3031	3,1	Empleo formal	0,1008	1,7
Ingreso	0,0003	2,6	Ingreso	0,0004	7,3
n observaciones	3.185		n observaciones	3.723	
Prob(LR Stat)	0,0000		Prob(LR Stat)	0,0000	

Fuente: cálculos propios en base a la EPE del INEI. Panel julio-septiembre y octubre-diciembre del 2003.

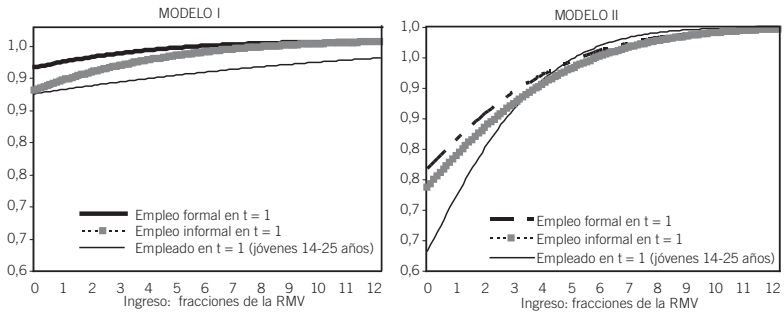
interesa resaltar del modelo estimado es la relación positiva que existe entre la probabilidad de mantenerse ocupado y los rangos de ingreso. A mayores niveles de ingreso, se estima más probable que los trabajadores mantengan su empleo. Esta relación se mantiene si el empleo es formal o informal, y se encuentra que las probabilidades de mantener el empleo antes y después del incremento de la RMV son mayores entre los trabajadores que declararon ser formales antes del incremento de la RMV. Al implementar el modelo entre los jóvenes con edades de 14 a 25 años de edad, la probabilidad de mantenerse ocupado en un contexto

empleo; una relación positiva de los años de educación, de manera que las mayores transiciones del empleo hacia el desempleo y/o hacia la inactividad se registran entre trabajadores menos calificados. La informalidad afecta negativamente sobre las probabilidades de mantenerse ocupados; de esta manera, los empleos informales tienden a tener una menor probabilidad de mantenerse ocupados entre dos periodos, relación que se mantiene según rangos de ingreso.

de incremento de la RMV es menor entre aquellos jóvenes que perciben remuneraciones alrededor de la RMV; en el contexto del modelo II, que incorpora además los traspasos de la ocupación hacia el desempleo y hacia la inactividad, la probabilidad de mantener el empleo entre los jóvenes de bajos ingresos es menor aun. Con estas evidencias, los costos de un incremento de la RMV en términos de pérdida de empleos son mayores entre los jóvenes. Los efectos marginales¹⁶ mostrados a continuación grafican lo mencionado.

Gráfico 5.6

PROBABILIDAD DE ESTAR EMPLEADO: EFECTOS MARGINALES
(Lima Metropolitana)



Fuente: cálculos propios en base a la EPE del INEI. Panel julio-septiembre y octubre-diciembre del 2003.

16 Los efectos marginales se estiman como el cambio porcentual en la probabilidad de mantenerse ocupado según niveles de ingreso laboral, manteniendo el resto de variables de control en sus niveles promedio. En términos de ecuaciones, los efectos marginales se estiman mediante la siguiente ecuación:

$$\frac{\partial E(z_i | x_i, \beta)}{\partial x_{ij}} = f(-x_i, \beta) \beta_j$$

En esta ecuación, f(.) representa a la función de densidad, x_i representa al vector de variables explicativas evaluadas en su valor promedio, con la excepción de la variable j, que representa a la variable ingreso.

4.2 Efecto sobre ingresos y remuneraciones

El impacto de las políticas de fijación de la remuneración mínima sobre las remuneraciones y/o ingresos de los trabajadores es el elemento central que justifica la implementación de este tipo de políticas. Los trabajos de investigación, en este sentido, han buscado dar sustento empírico a esta hipótesis mediante estudios en distintos contextos. Trabajos con alcance internacional dan evidencias en favor de la hipótesis de que las políticas de remuneración mínima tienen efectos positivos en los ingresos y contribuyen a reducir la desigualdad en la distribución del ingreso. Estudios implementados en países desarrollados encuentran que los incrementos del salario mínimo tienen un papel distributivo entre los trabajadores de bajos ingresos. Asimismo, y cercanos a nuestra realidad, en Colombia los salarios mínimos tuvieron efectos positivos en los ingresos de los trabajadores de menores ingresos (Maloney y Núñez 2002). En Chile se encuentra una evidencia similar (Bravo y Vial 1997), así como en Brasil.

En este estudio se hará uso de tres enfoques complementarios para estudiar la relación de la política de fijación de salarios mínimos en el Perú y las remuneraciones y/o ingresos de los trabajadores. El primer enfoque corresponde a un análisis de causalidad en el que se utiliza información en series de tiempo, procedimiento similar al empleado por Yamada y Bazán (1994). El segundo enfoque complementa el análisis realizado en el primero mediante la implementación de un modelo de elección discreta en datos panel de dos períodos para evaluar la relación de los ingresos y el empleo en un contexto en el cual se reportó incrementos de la RMV. En el tercer enfoque se estima el efecto distributivo del incremento de la RMV reportado en septiembre del 2003; para esto se evalúa el cambio en las funciones de distribución de los ingresos por trabajo principal luego del incremento de la RMV.

4.2.1 ¿Es la RMV endógena respecto a las remuneraciones?

En este primer enfoque se evalúa la relación de la RMV con las remuneraciones a lo largo del tiempo. Se utiliza el procedimiento de las pruebas de exogenei-

dad a lo Granger¹⁷, similar al procedimiento que se sigue en Yamada y Bazán (1994), quienes estudiaron la relación indicada para el período comprendido entre 1970 y 1993.

El procedimiento consiste en utilizar las remuneraciones (sueldos y salarios) en empresas de diez y más trabajadores de Lima Metropolitana y la RMV, ambos en términos reales, y realizar pruebas de causalidad para el período comprendido entre 1993 y el 2002. En términos estrictos, se trata de un enfoque parcial del mercado laboral peruano al estudiarse el grado de exogeneidad de las remuneraciones del sector formal de la economía con la RMV. En el gráfico adjunto se ve, a modo de motivación, que las remuneraciones y la RMV muestran tendencias similares a lo largo de las tres últimas décadas.

Se encuentra que en el período 1993-2002 la RMV causa a los salarios en términos reales¹⁸, evidencia que permite sustentar la idea de que en este período la RMV ha sido un referente en la determinación de los salarios. Estudios previos (Yamada y Bazán 1994) sugieren que la RMV habría tenido una connotación diferente según el período de análisis. En el estudio citado, por ejemplo, se encuentra que entre 1971-1985 la RMV habría sido un referente en la determinación de los salarios, al encontrar causalidad de la RMV hacia los salarios. En el período 1985-1993, por otro lado, el mismo estudio encuentra que no existe un grado de exogeneidad claro entre la RMV y las remuneraciones según las pruebas de Granger. La evidencia reportada en este último período por Yamada y Bazán fue explicada en términos de las características del merca-

17 La prueba de causalidad consiste en estimar independientemente cada una de las dos ecuaciones siguientes.

$$y_t = \alpha_0 + \alpha_1 y_{t-1} + \dots + \alpha_{1,p} y_{t-p} + \beta_1 x_{t-1} + \beta_p x_{t-p} + \mu_t$$

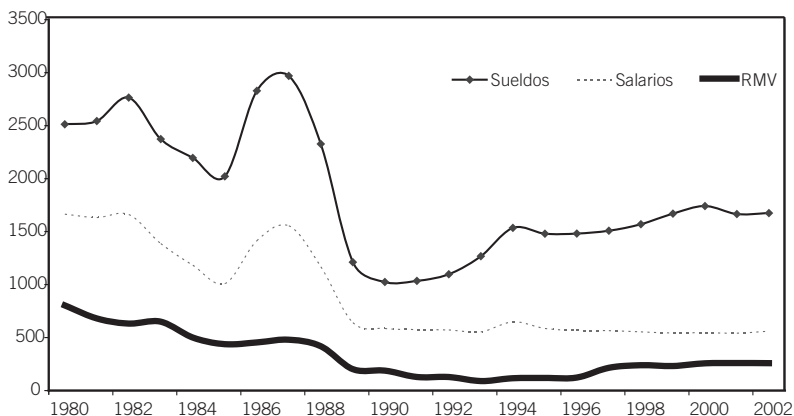
$$x_t = \alpha_0 + \alpha_1 x_{t-1} + \dots + \alpha_{1,p} x_{t-p} + \beta_1 y_{t-1} + \beta_p y_{t-p} + \varepsilon_t$$

La prueba de causalidad de «x» sobre «y» se evalúa mediante la significancia estadística de los coeficientes asociados con los rezagos de la variable «x» en la primera ecuación. Para la causalidad de «y» sobre «x» se sigue un procedimiento similar en la segunda ecuación.

18 En el anexo 5.2 se detalla los resultados de la prueba. Se resalta que la RMV causa a los salarios considerando hasta dos rezagos en la prueba de causalidad a lo Granger.

Gráfico 5.7**REMUNERACIONES**

(Soles de 1994)



Fuente: Ministerio de Trabajo.

do de trabajo en los períodos de estudio y la preponderancia y/o participación del Estado en la asignación de recursos¹⁹.

La evidencia encontrada para el período 1993-2002 permite sugerir que la política de fijación de la RMV durante el mismo habría tenido impactos sobre el mercado laboral, como sugieren Yamada y Bazán para el período 1970-1985.

19 Una explicación adicional sobre la doble causalidad de entre la RMV y las remuneraciones se puede ensayar utilizando el enfoque de Figueroa (1998). Este autor sostiene que en la época hiperinflacionaria por la que atravesó el Perú se habría perdido la distinción entre variables endógenas y exógenas, de modo que las variables exógenas habrían perdido su capacidad explicativa al punto de que estas podrían ser catalogadas como endógenas.

Cuadro 5.7**CAUSALIDAD ENTRE RMV Y REMUNERACIONES**

(pruebas de causalidad a lo Granger)

Período	Dirección de causalidad
1970 - 1985 ^{1/}	RMV causa a las remuneraciones
1985 - 1993 ^{1/}	No existe causalidad
1993 - 2002 ^{2/}	RMV causa a las remuneraciones

Nota: se considera la RMV y la remuneración promedio del sector privado en empresas de 10 y más trabajadores.

1/ Resultados de Yamada y Bazán (1994).

2/ Resultado propio.

Elaboración: propia.

Un punto adicional que ayudaría a sostener la importancia de la RMV en la determinación de los salarios formales, sustentado en las pruebas de causalidad del punto anterior, es la existencia de componentes de los costos laborales que estarían indexados al valor de la RMV. Este es el caso de la asignación familiar de los trabajadores del sector privado, que alcanza al 10% de la RMV; el ingreso mínimo de los trabajadores mineros, cuya remuneración mínima es 25% superior a la RMV; el salario mínimo de las Pymes, similar a la RMV; y la remuneración de los trabajadores agrícolas; etcétera. Estos componentes de los costos laborales que enfrentan los empleadores, ya sean del régimen laboral del sector privado como de los regímenes especiales (Pymes), explican que la RMV es un referente en la determinación de las remuneraciones. En la siguiente sección se hace un análisis más puntual de los efectos de la RMV sobre las remuneraciones; específicamente, se evalúa si el incremento de la RMV tiene efectos diferenciados según el nivel de ingresos controlando por la formalidad del empleo; esto último dará una mayor evidencia en favor de la hipótesis mediante la cual la RMV sería un referente en la determinación de salarios.

4.2.2 Efecto distributivo de la RMV

Un tema importante que se discute durante el proceso de determinación de los salarios mínimos son sus efectos distributivos, especialmente entre aquellos trabajadores de bajos ingresos. Se entiende que en términos teóricos el incremento de los salarios mínimos causaría una mejora en la distribución del ingreso si todos los empleadores decidieran ajustar las remuneraciones de sus trabajadores comprendidos en la medida (trabajadores de menores ingresos), de manera que las nuevas remuneraciones fueran superiores al nuevo salario mínimo y no se registrarán pérdidas significativas de empleo. Es particularmente importante el grupo de trabajadores que perciben ingresos en el intervalo comprendido entre el antiguo y el nuevo valor del salario mínimo. Si el incremento de las remuneraciones se cumpliera principalmente entre este último grupo de trabajadores, entonces serían de esperarse mejoras en la distribución de ingresos como consecuencia del incremento del salario mínimo. Cabe señalar que la afirmación anterior no incluye las pérdidas de ingreso como consecuencia de las pérdidas potenciales de empleo; si este último fuera el caso predominante, entonces el efecto del incremento del salario mínimo podría empeorar la distribución del ingreso.

El impacto distributivo del incremento del salario mínimo se podría estimar mediante el cálculo de la diferencia entre los indicadores de desigualdad en la distribución de las remuneraciones antes y después del incremento del salario mínimo. Este método no es del todo exacto debido a que el cambio estimado en la distribución no estaría incorporando variables de control cuya finalidad es aislar los cambios en la distribución de las remuneraciones asociados con otros factores, como, por ejemplo, los cambios en la estructura de remuneraciones de los trabajadores de altos ingresos no relacionados con los incrementos del salario mínimo.

Un método más exacto para estimar el efecto distributivo puro del incremento del salario mínimo podría realizarse mediante la evaluación directa de la distribución de las remuneraciones alrededor del valor del salario mínimo. Esta comparación sería más confiable si se llevara a cabo utilizando información de

datos panel sobre un conjunto de individuos cuyas remuneraciones se encuentran en la vecindad del salario mínimo.

Los efectos distributivos de los salarios mínimos en el caso que nos ocupa se evalúan haciendo uso de las funciones de distribución de los ingresos que perciben los trabajadores. La idea detrás de este procedimiento, como se señaló anteriormente, es que si el incremento de la RMV tuviera efectos distributivos, entonces estos efectos deberían manifestarse directamente en cambios de las remuneraciones o en cambios de la distribución de las remuneraciones de aquellos trabajadores que antes de la medida percibían remuneraciones cercanas al nivel inicial de la RMV.

La información disponible sobre remuneraciones se restringe al ingreso por trabajo principal estimado mediante la encuesta permanente de empleo correspondiente al área de Lima Metropolitana. El uso de esta encuesta, para nuestros propósitos, responde a las características de la encuesta, entre las que resalta la naturaleza panel de su diseño, que permite estimar consistentemente la evolución de los ingresos y del empleo para un mismo grupo de personas entre los períodos en los que se reportó incrementos de la RMV (15 de septiembre de 2003).

Formalmente, si « f_0 » es la distribución de las remuneraciones en el período cero, antes de la incrementación de la RMV, y « f_1 » es la distribución de las remuneraciones después del incremento de la RMV, entonces los cambios en la distribución de los ingresos asociados con los incrementos de la RMV se pueden identificar mediante los cambios en la distribución ($f_1 - f_0$), poniendo particular atención a las remuneraciones comprendidas entre los valores de la RMV antes y después del incremento ($RMV_1 - RMV_0$).

El ingreso por trabajo principal estimado mediante encuestas de hogares es un indicador aproximado de las remuneraciones que perciben los trabajadores; estas últimas son estimables de manera más exacta solamente mediante el registro de planillas de las empresas, información que para el caso peruano no está disponible para el reciente período en el que se incrementó la RMV (15 de

septiembre de 2003). Es importante señalar que al utilizar los ingresos estimados mediante encuestas de hogares para analizar el impacto distributivo del incremento de las RMV podrían estarse cometiendo errores, esto mayormente por los efectos de los márgenes de error relacionados con las entrevistas indirectas de las encuestas de hogares, razón por la cual las conclusiones que se derivan del procedimiento desarrollado en esta sección son referenciales.

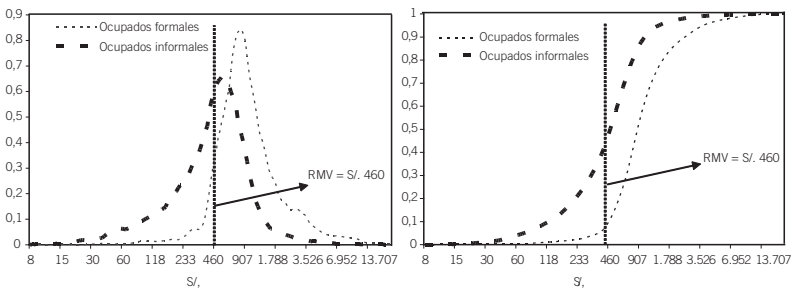
Antes de evaluar el impacto del incremento de la RMV ocurrido en septiembre de 2003, se muestra la importancia de la RMV según el grado de formalidad del empleo. Se observa, por ejemplo, que la distribución de las remuneraciones en Lima Metropolitana depende del grado de formalidad de los empleos. Los trabajadores formales, identificando como tales a aquellos trabajadores asalariados que tienen acceso a algún tipo de seguro de salud, tienden a tener remuneraciones que en la mayoría de casos son superiores a la RMV. Se tiene, por ejemplo, que en el primer trimestre del año 2004²⁰ en Lima Metropolitana, 90% de los trabajadores formales percibía remuneraciones superiores a la RMV (S/. 460). Se encontró asimismo que la distribución de las remuneraciones del sector formal sufre un cambio perceptible en la vecindad de la RMV, lo que es una evidencia adicional que apoya la hipótesis de que la RMV es un referente en la determinación de los salarios del sector formal del mercado laboral.

Por otro lado, la distribución de las remuneraciones de los trabajadores informales es marcadamente diferente a la distribución de los ingresos reportados por los trabajadores formales. Los trabajadores informales tienden a tener una distribución más simétrica, como se observa en el gráfico 5.8; esto último permite sugerir que la RMV no parece ser un referente claro que discrimina las remuneraciones en el sector informal de la fuerza laboral, esto al no encontrarse un cambio significativo en la distribución de los ingresos alrededor de la

20 Este período se eligió simbólica y arbitrariamente. Asimismo, al estimar para otros trimestres se encuentra un comportamiento similar en la distribución de los ingresos, razón por la cual los resultados anteriores son robustos.

Gráfico 5.8

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE INGRESO POR TRABAJO SEGÚN FORMALIDAD
(Lima Metropolitana, primer trimestre 2004)



Nota: las frecuencias corresponden a la densidad Kernel del ingreso por trabajo principal.
Fuente: INEI. Encuesta Permanente de Empleo, primer trimestre del 2004.

RMV, cambio que sí se detecta en el caso del ingreso de los trabajadores formales; aunque sí es posible afirmar que el promedio de las remuneraciones del sector informal se concentra alrededor del valor de la RMV.

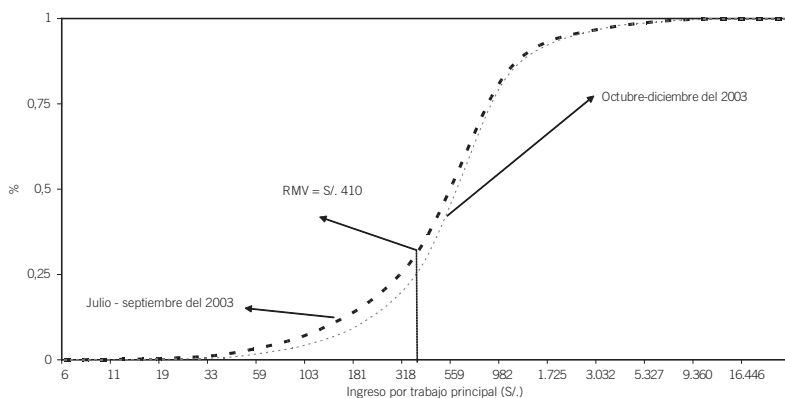
Volviendo a la evaluación del efecto distributivo del incremento de la RMV, se sigue la sugerencia de Maloney y Núñez (2002), quienes evalúan los cambios en la función de distribución de las remuneraciones (f_1 y f_0) para diversos países de la región latinoamericana, con el propósito de evaluar el impacto distributivo de modificaciones en la RMV. Estas funciones se estiman utilizando el enfoque gráfico de las funciones de distribución de los ingresos estimados por el método de las funciones de densidad Kernel²¹. Al implementar el

21 La representación de Kernel de la distribución de las remuneraciones (variable x) se realiza mediante la siguiente función: $\hat{f}_k = \frac{1}{nh} \sum_{i=1}^n K \frac{x - X_i}{h}$. Esta representación permite estimar una forma continua de la distribución de salarios, $f(x)$, mucho más exacta que el método tradicional del histograma.

procedimiento, se encuentra que la distribución de las remuneraciones se altera cuando se pasa de la distribución en el período anterior al incremento de la RMV (julio-septiembre del 2003) y el período posterior a la medida (octubre-diciembre del 2003) –gráficos 5.9 y 5.10–. Asimismo, se señala que el cambio en la distribución se reporta mayoritariamente en los niveles inferiores de la distribución, mientras que en las remuneraciones altas no se reporta cambios significativos.

Gráfico 5.9

INGRESO POR TRABAJO PRINCIPAL (Distribución de frecuencia acumulada)



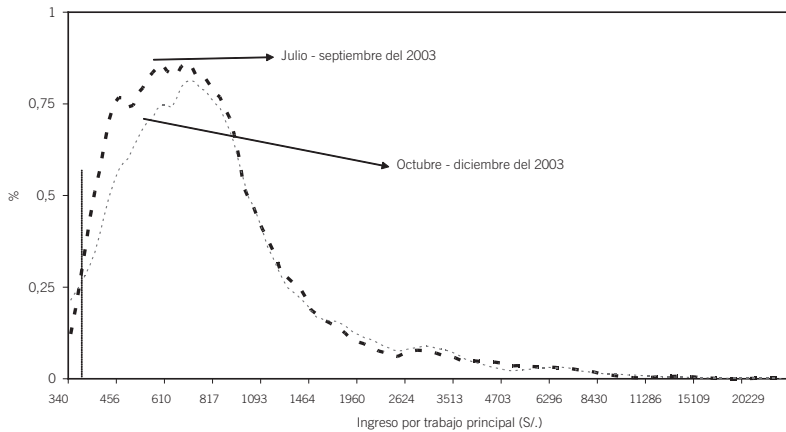
Fuente: INEI. EPE: Encuesta panel, julio-septiembre y octubre-diciembre del 2003.

Al controlar el impacto del incremento de la RMV según el nivel de remuneraciones, se encuentra que los cambios en la distribución ocurren en la vecindad del nivel inicial de la RMV, es decir, S/. 410. El siguiente gráfico muestra la distribución Kernel del ingreso principal para remuneraciones superiores a S/. 340, valor elegido como límite inferior de remuneraciones por los errores que podrían existir en la declaración de ingresos de los trabajadores.

Gráfico 5.10

INGRESO POR TRABAJO PRINCIPAL

(Ingresos mayores a S/. 340, distribución de frecuencia en %)



Fuente: INEI. EPE: panel, julio-septiembre y octubre-diciembre del 2003.

4.2.3 La probabilidad de mayores ingresos

Retomando la discusión encontrada en el punto anterior sobre los efectos distributivos de la RMV en el Perú, en esta sección nuestro interés es complementar esta evidencia con información concerniente al posible impacto que tendría el aumento de la RMV sobre la probabilidad de incrementar los ingresos. Nuestro interés es conocer, de ser esto posible, si el incremento de la RMV ocurrido en septiembre del 2003 ha tenido (o no) impactos diferenciados sobre la probabilidad de incrementar ingresos según rango de ingresos.

La hipótesis anterior puede ser confrontada utilizando el modelo de elección discreta estimado en el punto 4.1.2, el mismo que se modifica adecuadamente para captar la probabilidad de cambio en el ingreso en un contexto de

incremento de la remuneración mínima. Así, si consideramos como variable dependiente a una variable discreta que toma el valor de 1 ($z_i = 1$), si el individuo «i» reportó un incremento en su ingreso laboral después de incrementarse la RMV, y cero ($z_i = 0$), si el ingreso laboral del individuo en cuestión se mantuvo constante o se redujo²², con esta definición se podría plantear el siguiente modelo Probit de elección discreta con la intención de medir la probabilidad de incrementos en el ingresos de la población en un contexto el que se reportó un incremento de la RMV.

$$Prob(z_i = 1) = Prob(Ingreso_{2i} - Ingreso_{1i} > 0) = f(Ing_{1i}, Form_{1i}, X_{1i})$$

Las variables explicativas y las variables de control son las mismas utilizadas en el modelo de la sección 4.1.2; se utiliza, de igual modo, la misma base de datos correspondiente a la EPE de Lima Metropolitana correspondiente al módulo panel. Al igual que con el procedimiento seguido en la sección 4.1.2, en esta sección nos interesa estimar los efectos marginales de la probabilidad de incremento de ingresos laborales según niveles del ingreso por trabajo²³.

22 Este modelo sería una modificación de la propuesta de Maloney y Núñez (2002). Estos autores estiman la relación del cambio en los ingresos después de producirse un incremento en la remuneración mínima en Colombia (la variable endógena es la diferencia en el ingreso entre ambos períodos) con los rangos de ingresos y un conjunto de variables de control, es decir, consideran un modelo de regresión lineal.

Un procedimiento similar es implementado por Jaramillo (2004). En términos de toda la muestra los resultados deberían ser similares en ambos estudios, aunque podrían no ser consistentes en algunos rangos de ingreso por diferencias metodológicas en las variables de control, tamaño de muestra y otros elementos no contemplados en este estudio.

23 Ver nota a pie de página número 15 para detalles sobre efectos marginales en modelos de elección discreta.

Cuadro 5.8**MODELO PROBIT DE INGRESOS**

(Lima Metropolitana)

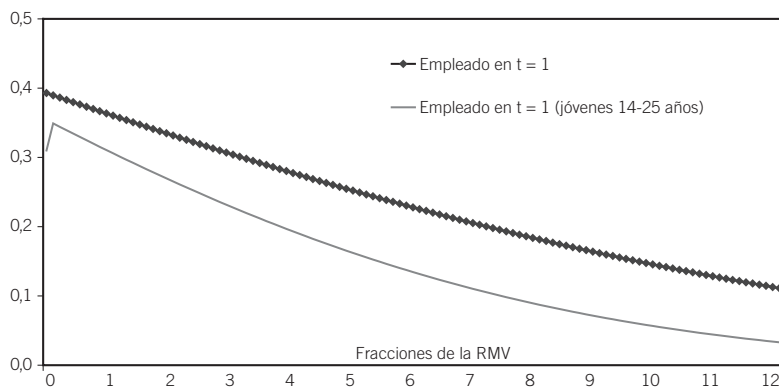
Variable endógena Z_i : $Z_i = 1$ si ingreso en 2 mayor a ingreso en 1 $Z_i = 0$ si ingreso en 2 menor o igual a ingreso en 1		
	Coeficiente	z
Constante	-0,684323	-6,6
Sexo	0,135879	3,1
Edad	0,004875	2,9
Años de educación	0,015321	2,3
Empleo formal	-0,016522	-0,3
Ingreso	-0,000192	-6,3
n observaciones	3.768	
Prob(LR Stat)	0,0000	

Fuente: cálculos propios en base a la EPE (INEI).
 Panel julio-septiembre y octubre-diciembre del 2003.

El modelo muestra un ajuste estadístico bueno en referencia a los estadísticos tradicionales que identifican este tipo de modelos («Z» y «F»). Entre los resultados se encuentra que la probabilidad de que los trabajadores incrementen sus ingresos luego del incremento de la RMV es en promedio 0,34 (efecto marginal), y que esta probabilidad es menor para los jóvenes que tienen entre 14 y 25 años de edad (0,31). Más interesante aun, se estima que la probabilidad de que los ingresos se incrementen en un contexto de incremento de la RMV es mayor entre los trabajadores de menores ingresos, al encontrarse que los efectos marginales, controlando por niveles de ingresos, tienen una pendiente negativa (como se muestra en el gráfico 5.11). Esta última evidencia permite sugerir que el incremento de la RMV tiene efectos tanto sobre el valor monetario de los ingresos como sobre el número de personas (probabilidad) que incrementan sus ingresos.

Gráfico 5.11**PROBABILIDAD DE INCREMENTAR INGRESOS**

(Lima Metropolitana)



Fuente: cálculos propios en base a la EPE del INEI: panel julio-septiembre y octubre-diciembre del 2003.

4.2.4 Pobreza y la RMV

Un punto adicional y sobre el cual solo se plantean algunas reflexiones, por las limitaciones de las fuentes de información, es la evaluación del impacto del incremento de la RMV sobre la pobreza en el Perú, tema que queda pendiente para futuras investigaciones.

Algunos estudios en el ámbito internacional sugieren que la remuneración mínima contribuiría a reducir los niveles de pobreza (Freeman-Castillo y Freeman 1991); sin embargo, estudios de caso sugieren efectos diversos del incremento del salario mínimo sobre la pobreza (Bravo y Vial 1997). Esta falta de consenso en los casos específicos se da, según la literatura especializada, por los efectos que tiene el salario mínimo tanto en el ámbito de la demanda de trabajo como en el de la oferta; esto último al registrarse cambios en el compor-

tamiento o la participación de los miembros del hogar ante choques que afectan el ingreso del hogar.

En términos teóricos, el efecto del incremento del salario mínimo sobre la pobreza depende simultáneamente de los efectos de este sobre el empleo e ingresos, tanto en el ámbito personal como en el del hogar. En este contexto, el salario mínimo contribuirá a reducir la pobreza solo si el efecto de esta medida sobre el empleo, en términos de pérdida de empleos, es reducido e inferior a los efectos positivos sobre los ingresos, pudiendo registrarse efectos adversos sobre la pobreza si los costos en términos de pérdida del empleo son altos.

Se puede distinguir cuatro factores que ilustran la dificultad en la evaluación del impacto de un incremento hipotético del salario mínimo sobre la pobreza:

- Se registra reducción del ingreso de aquellos trabajadores que pierden su empleo, registrándose por lo tanto incrementos en la pobreza como consecuencia del incremento del salario mínimo.
- La medida puede generar que algunos trabajadores reduzcan sus ingresos al perder su empleo en el sector formal y conseguir empleo en el sector informal, pudiendo registrarse incrementos de pobreza si el sector informal paga menores remuneraciones.
- Los trabajadores que conservan su empleo en el formal podrían incrementar sus ingresos, especialmente aquellos que perciben ingresos alrededor del salario mínimo; de este modo, una proporción de ellos puede dejar de ser pobre, dependiendo del ajuste del salario mínimo.
- Se puede registrar, asimismo, una mayor participación en el mercado laboral de los miembros del hogar que antes de la medida se declaraban como inactivos, especialmente entre aquellos hogares que registraron pérdida de ingresos.

Dependiendo del monto de ingreso generado por estos nuevos entrantes al mercado laboral, el resultado sobre el nivel de pobreza es muy difícil de predecir a priori.

5. CONCLUSIÓN

El estudio mostró evidencias sobre el impacto de la RMV sobre el empleo e ingresos. La evaluación empírica del estudio permite sugerir que un incremento de la RMV tendría efectos o costos en términos de pérdida de empleos formales. Se ha estimado que la elasticidad empleo-RMV es de aproximadamente $-0,13$, evidencia que ha permitido estimar que se registraría una pérdida potencial de empleos formales ante un incremento de la RMV. Sin embargo, el efecto negativo de la medida en términos de empleos podría ser compensado en alguna medida por la ganancia de ingresos de los trabajadores que perciben remuneraciones en la vecindad del valor de la RMV, o por los empleos y/o ingresos de aquellos trabajadores que habiendo perdido su empleo en el sector formal lograran ubicarse en el sector informal. La existencia de un efecto distributivo positivo de la RMV en favor de los trabajadores de bajos ingresos hace prever que en términos netos existiría una compensación, por lo menos parcial, de la pérdida de empleos formales.

La RMV ha presentado una tendencia creciente a partir de la segunda mitad de la década de 1990, luego de haber mostrado una tendencia decreciente desde la década de 1980. Asimismo, se ha mostrado que la tendencia creciente de la RMV desde 1993 fue superior a la tendencia creciente de las remuneraciones del sector privado. El resultado final ha sido que la RMV como porcentaje de las remuneraciones mostró una tendencia creciente durante los años posteriores a las reformas del mercado laboral introducidas en 1993, llegando a representar en el año 2003 el 49% del salario promedio en Lima Metropolitana.

La RMV está positivamente relacionada con las remuneraciones del empleo formal; se encontró que la RMV causa en el sentido de Granger a las remuneraciones. Esta evidencia sugiere que la política de salarios mínimos tiene efectos sobre las remuneraciones privadas, y estas, en última instancia, son un referente en la determinación de los salarios del sector privado. Esta conclusión se explicaría, además, por la existencia de mecanismos de indexación de la RMV, tanto con los denominados regímenes laborales especiales (Pymes, trabajadores del hogar, etcétera) como por la existencia de costos laborales indexados al concepto de la RMV, como en el caso de la asignación familiar.

Se estima una alta tasa de cumplimiento en las empresas formales representadas por las empresas de diez y más trabajadores, que llega al 92,9% en el caso de obreros y 96,8% entre los empleados.

Sobre los efectos de la RMV en los ingresos, se encuentra que el incremento de la RMV registrado en septiembre del 2003 ha tenido efectos distributivos a favor de los trabajadores que perciben menores ingresos, evidencia encontrada por el cambio registrado en la distribución de los ingresos mensuales luego de implementarse la medida. Este componente actúa en sentido contrario y podría compensar en determinada magnitud los costos en términos de pérdidas de empleos formales que se registrarían ante un incremento de la RMV.

En lo referente a los efectos de la RMV sobre el empleo, se reporta que la probabilidad de mantener el empleo, entre períodos en los que se registró un incremento de la RMV, cambia de manera heterogénea según el nivel de ingresos de los trabajadores. Trabajadores con menores ingresos tienen menores probabilidades de mantener el empleo, y estas son menores aun entre los trabajadores jóvenes, mientras que los trabajadores de mayores ingresos tienen mayores probabilidades de mantener sus empleos. Asimismo, este resultado se mantiene al evaluar la probabilidad de pasar del empleo hacia el desempleo y/o hacia la inactividad; en este último caso, la probabilidad de pasar hacia el desempleo y/o hacia la inactividad a partir de la ocupación, en un contexto de incremento de la RMV, es de aproximadamente 20% entre trabajadores de bajos ingresos.

Existe una heterogeneidad en la estructura de remuneraciones según regiones geográficas del país, situación que se resalta al comparar las remuneraciones con el valor de la RMV en cada región. Sobre este punto, la actual política de fijación de una sola RMV en el ámbito nacional podría estar introduciendo rigideces en la contratación laboral formal en aquellas regiones con menos desarrollo, y al mismo tiempo estimulando el no-cumplimiento de la legislación sobre salario mínimo.

La política de fijación del salario mínimo en el Perú tiene un componente discrecional. La RMV se ha venido modificando durante los últimos años a discreción del Estado y sin que exista una periodicidad clara que pueda ser predecible. Al respecto, la incertidumbre que existe en la actual política discrecional de fijación del la remuneración mínima en el Perú podría enfrentarse mediante la introducción de una regla en la determinación periódica de la RMV. Esta discusión debería dirigirse, por ejemplo, hacia la frecuencia de cambios de la RMV, o hacia la cobertura que debería tener este concepto considerando la heterogeneidad de la estructura productiva y del desarrollo económico regional del país.

Finalmente, como línea de investigación futura, se sugiere estudiar los costos y/o beneficios de tener una RMV diferente según regiones. Sobre este último punto existirían dos posiciones contrarias (aunque no las únicas) por evaluar antes de implementar exitosamente una política de salarios mínimos diferenciados por regiones. Por el lado de la oferta laboral, una remuneración mínima de menor valor en las regiones con menor grado de desarrollo podría reducir el empleo formal en estas regiones al reducir la participación laboral de aquellas personas que se verían atraídas por las remuneraciones más altas de otras regiones. Contrariamente, y por el lado de las firmas, habría incentivos para que las empresas pudieran establecerse en las regiones fuera del área de Lima Metropolitana, con el propósito de aprovechar los reducidos costos laborales que implicarían los menores salarios mínimos. Este último punto sería un elemento que estimularía la formalización laboral en las regiones fuera del área de Lima Metropolitana (resto urbano). La heterogeneidad en la estructura productiva y en el desarrollo productivo de ciudades y/o regiones como Ica, Arequipa, Tacna, Trujillo, etcétera, con una estructura industrial cada vez más vinculada hacia los productos de exportación, hacen prever que la fijación de un salario mínimo distinto en estas zonas podría contribuir al desarrollo de empresas y/o empleos formales en ellas.

BIBLIOGRAFÍA

- Banco Interamericano de Desarrollo (2003). *Good Jobs Wanted: Labor Markets in Latin America*.
- Bravo, D. y Vial, J. (1997). «La fijación del salario mínimo en Chile». *Estudios Cieplan* 45.
- Castillo-Freeman, A. y Richard B. Freeman (1991). «Minimum Wages in Puerto Rico: Textbook Case of a Wage Floor?» NBER Working Paper N° 3759.
- Catherine, S. (2002). «Is the Minimum Wage an Effective Tool to Promote Decent Work and Reduce Poverty? The Experience of Selected Developing Countries». *Employment Paper* 13. OIT.
- Céspedes, N. (2003). «Factores cíclicos y estructurales en la evolución de la tasa de desempleo». En: *Revista de Estudios Económico* N° 9. BCRP.
- Chacaltana, J. (2003). «Notas sobre la situación del empleo actual». En: *Revista Economía y Sociedad*, N° 48. CIES.
- (2001). «Dinámica del desempleo». En: *¿Qué sabemos sobre el desempleo en el Perú?. Familia, trabajo y dinámica ocupacional*. INEI.
- Figuroa, A. (1998). «Políticas macroeconómicas y pobreza en el Perú». En: *Política macroeconómica y pobreza en América Latina y el Caribe*. PNUD, Cepal, IDB.
- Garavito, C. (1993). «Mercado laboral e intervención del Estado». Documento de Trabajo 108. PUCP.
- Hamermesh, D. (1993). *Labor Demand*. Princeton University Press.

- INEI (2002). Enaho del IV Trimestre.
- International Labour Office (1997). *Latin America and the Caribbean Labour Overview*. Ginebra: International Labour Organization.
- Jaramillo, M. (2004). «Minimum Wage Effects Under Incomplete and Endogenous Compliance. Evidence from Peru». Paper presented at the Meeting of Network on Inequality and Poverty. Buenos Aires.
- Jones, P. (1997). «The Impact of Minimum Wage Legislation in Developing Countries where Coverage is Incomplete». Institute of Economics and Statistics, University of Oxford.
- Linda A. Bell (1995). «The impact of Minimum Wages in Mexico y Colombia». Policy Research Working Paper N° 5514. Banco Mundial.
- Lustig, N. y Mcleod, D. (1997). «Minimum Wages and Poverty in Developing Countries: Some Empirical Evidence».
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2003). «El salario mínimo». En: *Boletín de Economía Laboral*, N° 21.
- (1998). «Hacia una interpretación del problema del empleo en el Perú». En: *Boletín de Economía Laboral*, N° 8.
- (1997). «Empleo y demografía en el Perú: efectos de la explosión demográfica sobre el mercado de trabajo». En: *Boletín de Economía Laboral*, N° 5.
- Maloney, W. y J. Núñez (2002). «Measuring the Impact of Minimum Wages Evidence from Latin America». Banco Mundial.
- Neumark, D.; M. Schweitzer y W. Wascher. (1999). «The Effects of Minimum Wages Throughout the Wage Distribution». Working Paper N° 9919. Reserva Federal de Cleveland.
- Rendón y Barreto (1992). «La demanda laboral en la manufactura peruana». En: *DT*, N° 1. ADEC-ATC.
- Saavedra, J. (1998). «¿Crisis real o crisis de expectativas? El empleo en el Perú antes y después de las reformas estructurales». En: *DT*, N° 25. Grade.

- Saavedra J. y E. Maruyama (2000). «Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano». En: *DT*, N° 28. Grade.
- Saavedra, J. y M. Torero (2000) «Labor Market Reforms and Their Impact on Formal Labor Demand and Job Market Turnover: the case of Peru». Research Network WP N° 394. Inter-American Development Bank.
- Solimano, A. (1985). «Enfoques alternativos sobre el mercado de trabajo: un examen de los modelos neoclásicos, keynesiano, neomarxista y de segmentación». Documento de trabajo N° 272. OIT-Prealc.
- Terrell, K. (2002). «The Effects of Minimum Wages on the Formal and Informal Sector: Evidence from Costa Rica». Universidad de Maryland y Universidad de Michigan.
- Yamada, G. y E. Bazán (1994). «Salario mínimo en el Perú. ¿Cuándo dejaron de ser importantes?». Revista *Apuntes* 35, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

Anexo 5.1

EVOLUCIÓN DE REMUNERACIONES, LIMA METROPOLITANA

	Remuneraciones ^{1/}			Ratios en porcentajes	
	Salarios	Sueldos	Remuneración Mínima	RMV / salarios	RMV / sueldos
1980	45	68	22	48,4	32,1
1981	78	121	32	41,5	26,6
1982	130	216	49	37,9	22,8
1983	225	386	107	47,4	27,7
1984	408	758	174	42,6	22,9
1985	922	1841	402	43,6	21,8
1986	2.400	4.767	737	30,7	15,5
1987	4.872	9.273	1.477	30,3	15,9
1988	24.431	49.420	8.563	35,1	17,3
1989	557.813	1.083.542	159.333	28,6	14,7
1990	34.654.665	60.597.295	10.680.000	30,8	17,6
1991	189	341	38	20,1	11,1
1992	312	609	69	22,2	11,4
1993	457	1.054	72	15,8	6,8
1994	656	1.553	117	17,8	7,5
1995	649	1.644	132	20,3	8,0
1996	710	1.860	153	21,5	8,2
1997	764	2.043	291	38,1	14,2
1998	802	2.289	345	43,0	15,1
1999	812	2.508	349	43,0	13,9
2000	848	2.710	398	46,9	14,7
2001	855	2.654	410	48,0	15,5
2002	891	2.631	410	46,0	15,6
2003	922	2.783	425	46,1	15,3

1/ En intis hasta 1990, después en nuevos soles.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Elaboración según resultados de la Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios del MTPE.

Anexo 5.2

PRUEBAS DE CAUSALIDAD A LO GRANGER

(resultados de la Prueba F)

Rezagos	Salarios		Sueldos	
	Prueba F	Prob.	Prueba F	Prob.
1	4,5	0,037 ^{*/}	1,1	0,287 n.s.
2	2,9	0,058 ^{*/}	1,4	0,242 n.s.
3	1,7	0,167 n.s.	0,6	0,610 n.s.

^{*/} Estadísticamente significativo al 95 %.

Nota: la hipótesis de la prueba es: la RMV no causa a las remuneraciones. Si se rechaza la hipótesis, entonces la RMV causa, a lo Granger, a la variable en estudio.

Elaboración: propia.

CAPÍTULO 6

IMPACTO DE LAS SENTENCIAS LABORALES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO DE LIMA METROPOLITANA (2002-2004)

Jorge Luis Toyama Miyagusuku
Héctor David Agui Reynoso
Luis Eduardo Arellano Mori

El trabajo es un fenómeno social, económico y jurídico. Tiene alcance social porque le permite al ser humano obtener su realización y autosatisfacción personal e interactuar con sus semejantes, alcanzando de este modo el reconocimiento de la sociedad y del Estado. Es un fenómeno económico porque no solo le otorga al trabajador la posibilidad de conseguir una remuneración equitativa, justa y suficiente para satisfacer sus necesidades económicas, sino también porque por medio del trabajo es posible aumentar la productividad y competitividad de las empresas y del país. Finalmente, el trabajo es también un fenómeno jurídico porque su ejercicio presupone la existencia de una regulación estatal previa. Estos condicionantes son importantes para evaluar la evolución del empleo en el Perú de fines del siglo XX e inicios del siglo XXI, dada la naturaleza multidisciplinaria de esta institución. En ese sentido, el presente trabajo tiene principalmente una perspectiva jurídico-económica.

Sobre la base de la información estadística disponible, nuestra investigación se centra en evaluar el impacto que han tenido en el mercado de trabajo las sentencias del Tribunal Constitucional de los años 2002, 2003 y 2004 (referidas al caso «Telefónica del Perú» y otros) en materia de protección contra el despido.

Desde septiembre del 2002, el Tribunal Constitucional (TC) ha modificado radicalmente el sistema de estabilidad laboral en nuestro país pues ha restituido la reposición laboral. Las sentencias del TC, luego de más de dos años de haber fijado el nuevo criterio jurisprudencial de protección laboral, permiten concluir que estamos ante un precedente vinculante reiterado –y reforzado o

delimitado en sucesivas sentencias– que ha generado la ampliación de los supuestos de reposición al centro de trabajo, especialmente de los despidos sin expresión de causa, cuando las normas consideran, desde fines de 1991, que la regla es la indemnización ante un despido. Se trata, en definitiva, de analizar los efectos en el mercado de trabajo de las sentencias emitidas por el TC en esta materia a través de diversos indicadores laborales macro y microeconómicos.

Efectuar este análisis resulta de interés por dos razones principales. La primera está relacionada con la discusión acerca de si las políticas proteccionistas de las instituciones que regulan el mercado de trabajo influyen negativamente sobre los niveles de empleo o formalización del empleo. Hasta la fecha, no se conocen estudios concluyentes que refuten o confirmen de modo absoluto y general una relación directa entre rigidez y menor empleo. Y la segunda razón tiene que ver con el proceso de reforma (no concluido aún) que a partir del año 2001, y concretamente desde el año 2002, se viene dando en la legislación y jurisprudencia laboral especialmente, que implica un cuestionamiento a las políticas de flexibilización del mercado de trabajo que se llevaron a cabo durante la década de 1990 y la consolidación de una tendencia a una mayor regulación en la legislación nacional.

Nuestra investigación –en la parte de efectos económicos– se nutre de la información disponible tanto de fuentes estatales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, INEI, Sunat, Essalud, Poder Judicial) como de organizaciones privadas (OIT, Grade, IPE) e intenta esbozar un análisis jurídico de los datos económicos. Esperamos que este trabajo contribuya a definir la importancia exacta que tienen –o deberían tener– las instituciones laborales y sus efectos sobre la creación de mayor empleo formal en nuestro país, que es finalmente el objetivo que nos anima y sobre el cual debemos trabajar mucho más aún.

Ciertamente, los autores de este trabajo contamos principalmente con formación jurídica y hemos tratado de acercarnos al mercado de trabajo a través de estudios de economía laboral ya realizados. Por ello, adelantamos las disculpas por cualquier deficiencia en el tratamiento de las instituciones de la economía laboral.

1. EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y EL DESPIDO LABORAL EN EL PERÚ

a. El Tribunal Constitucional

El control jurisdiccional es necesario en todo ordenamiento jurídico y es la base sobre la cual descansa el moderno «Estado de Derecho» (Aragón 1995: 141). No es posible que exista un ordenamiento jurídico moderno sin mecanismos, directos o indirectos, de control de la constitucionalidad y de la legalidad. En ese sentido, el Tribunal Constitucional (TC) cumple un papel esencial dentro del Estado. Por un lado, las resoluciones que emite al resolver las acciones de amparo y hábeas corpus no solamente resultan relevantes porque versan sobre derechos fundamentales y agotan la jurisdicción interna, sino porque tienen efecto vinculante en el sistema jurídico, al ser el máximo intérprete de la Constitución. Por otro lado, las resoluciones del TC en materia de acciones de inconstitucionalidad contra leyes o normas con rango de ley expulsan del ordenamiento jurídico aquellas normas lesivas a la Constitución. En ese sentido, la labor del Tribunal Constitucional tiene una importancia enorme dentro del ordenamiento jurídico pues al ser el supremo intérprete de la Constitución, sus resoluciones vinculan a todos los poderes públicos y tienen la capacidad de derogar e inaplicar las leyes o normas con rango de ley que expidan tanto el Congreso como el Poder Ejecutivo.

b. Sentencias del Tribunal Constitucional

Cuando el Tribunal Constitucional resuelve sobre la interpretación de normas legales, sus resoluciones constituyen criterios de observancia obligatoria sobre todo el ordenamiento jurídico. Se las reconoce como instancia definitiva e inapelable en los procesos de amparo e inconstitucionalidad. Vamos a analizar algunas de ellas.

b.1 Sentencias previas al caso «Telefónica»

El criterio recurrente del Tribunal Constitucional hasta septiembre del año 2002 sobre el despido laboral incidía en que la adecuada protección contra el despido arbitrario era la indemnización del trabajador, conforme puede apreciarse de las siguientes resoluciones:

- Expediente N° 731-96-AA/TC (caso «Eduardo Salcedo Peñarrieta»)
- Expediente N° 582-97-AA/TC (caso «Pedro Soras Canchari»)
- Expediente N° 1112-98-AA/TC (caso «Cossío»)
- Expediente N° 773-99-AA/TC (caso «Rosario Benites Mantari»)

Posteriormente, en el año 2002, el Tribunal varió su criterio sosteniendo que la adecuada protección es la reposición en el puesto de trabajo.

b.2 Sentencia del 11 de septiembre del 2002: expediente N° 1124-2001-A/TC, Telefónica del Perú S.A.A.

Esta es la sentencia que estableció los nuevos criterios del TC. Ante la alegación de una amenaza de despidos arbitrarios, las organizaciones sindicales de Telefónica del Perú interpusieron una acción de amparo por trasgresión al derecho al trabajo, libertad sindical, igualdad ante la ley, debido proceso, legítima defensa y tutela jurisdiccional efectiva. Esta acción de amparo, en última instancia, fue declarada fundada por el TC –que de manera imprevista varió su criterio jurisprudencial–, el cual ordenó la reposición de los trabajadores sindicalizados despedidos en forma incausada (sin expresión de motivo legal). Para ello, el Tribunal Constitucional inaplicó las normas legales que disponían el pago de la indemnización ante despidos incausados, declarando inconstitucional el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y reconociendo que la indemnización no constituye una adecuada protección frente al despido incausado, sino que solamente la reposición en el puesto de trabajo puede proteger al trabajador.

Anteriormente, el TC ordenó la reposición solo en el marco de otros derechos constitucionales vulnerados con ocasión de un despido (debido proceso, derecho de defensa, presunción de inocencia, etcétera).

b.3 Sentencia complementaria de marzo del 2003: expediente N° 976-2001-AA/TC, Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú

Esta resolución define los criterios del Tribunal Constitucional en materia de despidos. Según el TC, el despido laboral no debe afectar los derechos fundamentales de ejecución inmediata del trabajador, como son: debido proceso, no

discriminación, derecho a la intimidad, entre otros. Entonces, el procedimiento del despido no debe ser cualquiera sino un proceso justo y carente de arbitrariedad para que el trabajador tenga la oportunidad real y razonable de conocer la acusación formulada en su contra y de ejercer su derecho de defensa.

En el siguiente cuadro podemos apreciar cómo, a partir de estas sentencias del Tribunal Constitucional, se han modificado los criterios de reposición en el puesto de trabajo y se ha vuelto a un esquema «proteccionista» del despido.

Tipo de despido	¿En qué consiste?	¿Qué establece la ley laboral?	¿Qué establece el TC?
Incausado	Es el despido realizado sin expresión de causa, ausencia de un motivo escrito o verbal para dar por concluida la relación laboral.	Despido arbitrario: indemnización	Reposición
Fraudulento	Es el despido manifiestamente abusivo, con razones falsas e inventadas y/o realizado mediante la coacción al trabajador.	Despido arbitrario: indemnización	Reposición
Nulo	Despido con afectación a derechos fundamentales como discriminación, embarazo, participación sindical, discapacidad, VIH o como una reacción ante un reclamo.	Despido nulo: reposición	Reposición
Derechos de la ciudadanía laboral	Despido que afecta derechos fundamentales del trabajador como son intimidad, religión y debido proceso.	Despido arbitrario: indemnización	Reposición
Despido causado + procedimiento	Hay expresión de causa y debido procedimiento pero en el proceso no se llega a probar la comisión de la falta grave que se le imputa al trabajador.	Despido arbitrario: indemnización	Indemnización

2. IMPACTO DE LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO: INDICADORES DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS AÑOS 2002, 2003 Y 2004.

2.1 Aspectos generales

Para efectos de este capítulo y con el propósito de indagar el impacto de las resoluciones del Tribunal Constitucional –emitidas entre septiembre del 2002 y agosto del 2004– sobre el mercado laboral, hemos considerado pertinente analizar la evolución de los siguientes indicadores «macro» en el citado período:

- a) Variación de indicadores de empleo en el Perú urbano 2002-2004 para empresas del sector privado de diez o más trabajadores.
- b) Evolución del registro de contratos a plazo fijo 2001-2004 que administra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
- c) Tasas de desempleo abierto urbano en el Perú (OIT) 2002-2003.
- d) Evolución del número de trabajadores dependientes según la Sunat 2002-2003 en el ámbito nacional.
- e) Tasas de subempleo en Lima Metropolitana (MTPE-INEI-Enaho).
- f) Variación de la duración media de los empleos en Lima Metropolitana (MTPE).
- g) Asalariados del sector privado, según tipo y tamaño de empresas (MTPE).
- h) Evolución de la población económicamente activa (PEA), PEA ocupada y los asalariados ocupados (MTPE-INEI-Enaho).
- i) Encuestas de percepción sobre el mercado laboral y empleo (2004).

Estos indicadores nos permitirán aproximarnos a nuestra interrogante: si la reposición (institución laboral rígida) impuesta por el TC afectó negativamente los indicadores «macro» claves en materia laboral en los dos años subsiguientes, principalmente.

2.2 Evolución del empleo formal en el Perú urbano

Es importante precisar algunos aspectos metodológicos. En primer lugar, las cifras relacionadas con el comportamiento del empleo en los años 2002 y 2003 se refieren a indicadores del Perú urbano (no a todo el país), tomando como base las estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Para el año 2004, estas cifras se refieren a Lima Metropolitana.

El Perú urbano comprende a Lima Metropolitana y a las 20 principales ciudades del interior del país. Ciertamente es un segmento representativo pues el Perú urbano concentra el mayor porcentaje del PBI (56,0%) y lidera las inversiones. Asimismo, a pesar de los altos niveles de informalidad en el mercado de trabajo, los resultados estadísticos para este sector son más confiables que para el resto del país.

En segundo lugar, la estadística del Ministerio de Trabajo analiza el comportamiento del empleo formal en las empresas privadas de diez o más trabajadores (pequeña, mediana y gran empresa); no se incluye a la microempresa. En rigor, el Ministerio de Trabajo (2004b), siguiendo una recomendación de la OIT, considera dentro del grupo de los formales a:

- Las empresas privadas de más de diez trabajadores.
- Los profesionales independientes.
- El sector público.

Mientras que considera dentro del grupo de los informales a:

- Los microempresarios.
- Los independientes no calificados.
- Los trabajadores familiares no remunerados.

Una breve descripción del mercado laboral en la actualidad nos indica que según la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) se estima que de un total de 27,3 millones de peruanos (2003), 18,9 millones se encuentran en edad de

trabajar (pues sobrepasaban los 14 años); de ellos, 13 millones constituyen la población económicamente activa (PEA), de los cuales 12,2 millones están trabajando y 714 mil están buscando activamente un puesto de trabajo.

Así, del análisis de los cuadros estadísticos respecto del empleo formal en el Perú urbano podemos concluir lo siguiente:

a. El empleo creció 1,7% en el año 2003

Si bien las decisiones del TC a partir de septiembre del 2002 hacen más rígido el sistema de despido, y por tanto incrementan su costo, no se evidencia en los indicadores de empleo del Perú urbano de los años 2003 y 2004 un impacto negativo sobre el empleo formal. Al contrario, estos indicadores evidencian una evolución positiva¹.

Así, según el Ministerio de Trabajo, durante todo el año 2003 el empleo creció en 1,7% respecto del mismo período del año 2002, principalmente por el crecimiento del empleo en los sectores extractivos (7,6%), el comercio (4,6%) y servicios (1,6%). Un hecho a tomar en cuenta para explicar en parte el crecimiento del empleo sería que en agosto del 2002 el Gobierno logró la prórroga de los beneficios del ATPDEA para nuestros exportadores.

Según el MTPE, el empleo en el sector comercio creció por la recuperación de la demanda interna y las inversiones realizadas en el 2002 en Lima Metropolitana, plasmados en la apertura y ampliación de centros comerciales dedicados al comercio al por menor, lo que incrementó el empleo en las medianas y grandes empresas, mientras que en las pequeñas disminuyó.

El empleo en el sector servicios creció debido al aumento de los servicios educativos, financieros y servicios sociales y comunales. El aumento del empleo en los servicios educativos se dio principalmente en las instituciones de

1 Al respecto, véanse los informes estadísticos mensuales del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

educación superior, que tuvieron una tendencia ascendente desde el inicio de la encuesta. Por su parte, el aumento del empleo en el sector extractivo estuvo ligado a la exportación de productos agrícolas, siendo los principales espárrago y uva (el primero sirve de insumo para la agroindustria y el segundo se exporta directamente).

Cuadro 6.1

PERÚ URBANO: DISTRIBUCIÓN Y VARIACIÓN DEL EMPLEO EN LAS EMPRESAS DE DIEZ Y MÁS TRABAJADORES (2003)

Sectores	Distribución promedio ^{/1}	Variación promedio anual ^{/2}
Extractivo	5,9	7,6
Industria	31,5	-0,1
Electricidad, gas y agua	2,1	-2,0
Comercio	16,2	4,6
Transportes y comunicaciones	8,7	1,3
Servicios	35,6	1,6
Total	100,0	1,7

/1 Distribución promedio de los doce meses del año.

/2 Variación del empleo promedio del 2003 respecto al 2002.

Fuente: Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo.

Elaboración: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - DNPEFP - PEEL.

b. Creció el empleo formal y disminuyó el empleo informal

En Lima Metropolitana, se observa que el empleo que creció en el 2003 respecto al mismo período del 2002 fue el empleo formal. Así, la ocupación en el sector formal pasó de 38,4% a 39,5% mientras que el empleo informal retrocedió de 61,6% a 60,5%. En el sector privado, en particular destacó el crecimiento del empleo formal en las empresas medianas y grandes, que pasó de 13,2% a 15,4%.

Cuadro 6.2**LIMA METROPOLITANA: DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS SEGÚN SEGMENTO FORMAL O INFORMAL, 2000-2003** (en porcentajes)

	2000	2001	2002	2003
Sector formal ^{1/}	37,4	36,4	38,4	39,5
Sector público	8,6	9,6	9,0	7,8
Sector privado	28,8	26,8	29,4	28,2
Pequeña empresa	10,0	9,2	13,0	12,8
Mediana y grande	14,9	13,7	13,2	15,4
Independiente profesional	3,9	3,9	3,3	3,5
Sector informal ^{2/}	62,6	63,6	61,6	60,5
Micro empresa	20,7	22,4	18,7	20,1
Independiente no profesional	30,4	28,8	31,5	30,4
Trab. familiar no remunerado	5,6	5,3	5,0	3,8
Resto ^{3/}	5,8	7,1	6,5	6,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,1

1/ Comprende al sector público, la pequeña empresa de 10 a 49 trabajadores, la mediana, la gran empresa privada de 50 y más trabajadores, y los independientes profesionales

2/ Comprende a la microempresa (de 2 a 9 trabajadores), al independiente no profesional, al trabajador familiar no remunerado y al resto (práctica preprofesional, contrato de aprendizaje, convenio de formación laboral juvenil y otros).

3/ Trabajadores del hogar en su mayoría y otros.

Fuentes: Convenio MTPE. INEI, Encuesta Nacional de Hogares III Trimestre, 2000 y 2001.

MTPE, encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo 2002 y 2003.

Elaboración: MTPE-Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

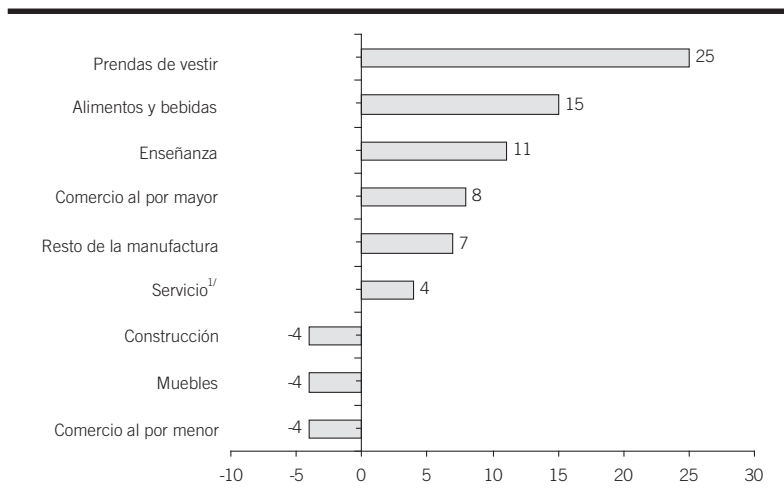
Este indicador es relevante toda vez que lo que precisamente se busca con un incremento en el producto es el crecimiento del empleo formal, de buena calidad. En tal sentido, la sentencia del TC tampoco habría influido de manera negativa en este indicador. Sin embargo, es necesario advertir que si se le compara con el año 1990 (año en que el porcentaje fue de 57%), el empleo informal (60,5%) sigue teniendo una presencia importante a pesar de su reducción global en años más recientes.

c. El empleo formal siguió creciendo en el 2004

De otro lado, para el período acumulado enero-agosto del 2004, según la consultora Apoyo, el empleo formal en Lima Metropolitana creció 3,5% respecto de similar período del 2003, mientras que el empleo informal solo creció 0,3% (Apoyo Consultoría 2004). Apoyo atribuye este indicador positivo a la recuperación económica, en particular a la continuidad del crecimiento de la economía. La economía nacional viene creciendo sostenidamente desde el año 2001 a un ritmo promedio de 4% anual. Adicionalmente, destaca Apoyo Consultoría que en el trimestre junio-agosto del 2004 el empleo creció 4,5% respecto a similar período del año anterior, la tasa más alta de los últimos diecisiete meses.

Gráfico 6.1

EMPLEO EN LIMA METROPOLITANA POR SECTORES EN JUNIO-AGOSTO DEL 2004
(Var. % respecto de similar período del año anterior)



^{1/} Excluye enseñanza.

Fuentes: INEI, Apoyo Consultoría.

Según dicha consultora, el empleo que está aumentando es el formal y en empresas de diez a más trabajadores; asimismo, la recuperación del empleo formal y permanente favorece a sectores como los seguros de salud o el sistema financiero, y refleja que la recuperación del consumo puede ser duradera.

d. El crecimiento del empleo es funcional al crecimiento del producto

¿Cuánto incide el crecimiento del producto en el crecimiento del empleo? De la información disponible, es posible ver que la demanda de empleo por parte de las empresas privadas de más de diez trabajadores crece y es funcional al crecimiento del producto (PBI). Así, en los años de crecimiento débil del producto (años 1998, 1999 y 2000) el empleo asalariado experimentó una reducción permanente (-2,6%, -5,2% y -2,6%). Pero desde la recuperación sostenida del PBI en el 2002 y el 2003 (4,9% y 4,0%, respectivamente) se ha conseguido aumentar la contratación de trabajadores a razón de un punto de crecimiento en el empleo por cada dos puntos en el PBI, aproximadamente.

Cuadro 6.3

PERÚ URBANO: VARIACIÓN ACUMULADA DEL EMPLEO EN EMPRESAS DE DIEZ Y MÁS TRABAJADORES Y VARIACIÓN DEL PBI 1998-2003

Año	Variación acumulada del empleo ^{1/} Perú urbano	Variación del PBI
1998	-2,6	-0,6
1999	-5,2	0,9
2000	-2,6	2,8
2001	-1,1	0,3
2002	2,3	4,9
2003	1,8	4,0

1/ Variación porcentual de diciembre de cada año respecto a diciembre del año anterior.

Fuentes: MTPE, Encuesta de Variación de Empleo, INEI, información económica e informe económico (diciembre del 2003).

Elaboración: MTPE - Programa de Estadística y Estudios Laborales.

¿Cómo explicar que ante un encarecimiento del despido (por la estabilidad absoluta impuesta por el TC) o una mayor rigidez en el marco institucional, no se afecte de modo relevante el crecimiento del empleo? Una posible explicación podría ser que el mercado laboral peruano, con una gran presencia aún de empleo informal, tiene sus propias particularidades que es necesario desentrañar.

Según refiere Grade (Saavedra y Maruyama 2000), los costos del despido constituyen un impuesto que las empresas deben de pagar al momento de separar a un trabajador. Como tal, a mayor costo (estabilidad absoluta o mayor indemnización por despido) se encarece también el costo del uso del factor trabajo y, por tanto, se contrata menos trabajadores formales y asimismo, se afecta el nivel de empleo de largo plazo. También se afecta la capacidad de ajuste del empleo a cambios en el producto y la velocidad de este ajuste.

Así, ante un mayor costo del despido y frente a aumentos en la demanda, el crecimiento del empleo es menor. Asimismo, frente a reducciones de la demanda, el empleo cae menos si el marco institucional es rígido (Saavedra y Maruyama 2000: 20)². Sin embargo, se admite para el caso peruano analizado que esta velocidad de ajuste es mucho menor que la observada en países desarrollados.

Una posible explicación del incremento del empleo formal en el período post-resolución del TC estaría dada por este hecho, es decir, por las particularidades del mercado laboral peruano. En ese sentido, la evidencia empírica no permitiría mostrar en el corto plazo y de manera absoluta –sino de manera indiciarialos efectos directos en el empleo de los cambios en el marco institucional dados con la sentencia del TC.

2.3 Evolución del registro de contratos a plazo fijo 2001-2004

Como regla general, nuestro sistema jurídico contempla un sistema de contratación directa (relación directa entre trabajador y empleador) e indirecta (relación con el trabajador por medio de un tercero). En virtud de la relación directa,

2 Saavedra y Maruyama (2000). Capítulo 4: «Efectos económicos del costo del despido».

pueden constituirse relaciones jurídicas que generen efectos laborales (contratos de trabajo) y no laborales (convenios de formación y capacitación laboral). Por medio del segundo sistema, el empleador se vale de los mecanismos de intermediación laboral (empresas de servicios especiales y cooperativas de trabajo). Los contratos de trabajo, a su vez, pueden ser de tres tipos: a) a plazo indeterminado, b) a plazo fijo o sujeto a modalidad y c) a tiempo parcial.

Los contratos a plazo indeterminado tienden a una mayor estabilidad en el empleo y son preferidos por el ordenamiento legal, por ello, se establece la presunción de que todo contrato laboral es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario; es decir, los contratos se presumirán por tiempo indefinido pero las partes pueden pactar que sea determinado siempre y cuando recurran válidamente a una de las modalidades de contrato temporal admitidas legalmente. Pese a esta preferencia legal, el uso de los contratos permanentes se ha ido reduciendo en nuestro sistema laboral.

Los contratos a plazo fijo suelen ser los preferidos por los empleadores pues generan menos costos y facilitan la ruptura de la relación laboral permitiendo la adaptabilidad de la empresa a las condiciones del mercado. Como señalan Saavedra y Maruyama (2000: 24)³, se considera que los contratos temporales han sido utilizados como una medida para reducir los costos del despido y las rigideces del mercado de trabajo, tales como los mecanismos indemnizatorios o la estabilidad laboral. Ello significaría afirmar que a mayor rigidez laboral mayor utilización de estos contratos y a menor rigidez, menor uso de los mismos.

Sin embargo, como se comprueba en el mismo estudio de Grade, el uso de los contratos temporales se expandió de manera sostenida a pesar de la reducción de los costos del despido de los trabajadores permanentes. Incluso se llega a afirmar que analizando cifras absolutas, casi todo el crecimiento del empleo formal observado en el período 1993-1997 se ha dado utilizando los contratos temporales (Saavedra y Maruyama 2000: 27).

3 Saavedra y Maruyama (2000). Apartado 4.3: «Los contratos temporales: una válvula de escape del empleo formal a los costos del despido».

Para efectos de nuestra investigación, es pertinente analizar si una mayor rigidez en el despido a partir de las sentencias del Tribunal Constitucional (estabilidad absoluta) ha originado un mayor uso de los contratos temporales. Para tal efecto nos remitimos a las cifras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

De acuerdo con la información del MTPE (2004a), el número de contratos a plazo fijo registrados según las modalidades de contratación más usadas (temporal, accidental, obra o servicio determinado) creció 4,1% durante todo el año 2003. Este crecimiento es notoriamente inferior respecto al crecimiento observado en el 2002, que había registrado un incremento de 23%.

Cuadro 6.4

CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD (enero 2001-abril 2004)

Años	Temporal	Accidental	Obra o servicio	Total
2001	408.778	3.959	232.554	645.291
2002	519.102	5.489	268.844	793.435
2003	556.450	6.018	263.788	826.256
2004	241.635	2.570	118.872	363.077

Fuente: MTPE. Direcciones Regionales de Trabajo - Oficina de Estadística e Informática.

Así, respecto del 2001, el año 2002 generó 148.144 nuevos contratos temporales; mientras que respecto del año 2002 (año de la sentencia del TC), el año 2003 generó solo 32.821 nuevos contratos temporales. Contrariamente a un mayor uso de los contratos temporales por una mayor rigidez en el despido, su mayor uso y crecimiento se desaceleró en el 2003. Sin embargo, las cifras del año 2004 (primeros cuatro meses) indican que dicha tendencia podría revertirse pues su uso ha crecido en 18,7% respecto de los primeros cuatro meses del año 2003.

Por tanto, no se puede inferir que las sentencias del TC motivaron que las empresas contrataran más personal mediante contratos de trabajo a plazo fijo.

2.4 Tasas de desempleo abierto urbano en el Perú (OIT) 2002-2004

Otro indicador que nos permite evaluar de manera indirecta un posible efecto negativo de las sentencias del TC en el período analizado sobre el empleo son las cifras referidas al desempleo abierto. Para tal efecto hemos acudido a la información más actual difundida por la OIT.

Cuadro 6.5

TASA DE DESEMPLEO ABIERTO URBANO EN AMÉRICA LATINA (%)

	AÑO 2002					AÑO 2003					AÑO 2004	
	1°	2°	3°	4°	Anual	1°	2°	3°	4°	Anual	1°	2°
	Trimestre	Trimestre	Trimestre	Trimestre		Trimestre	Trimestre	Trimestre	Trimestre		Trimestre	Trimestre
TOTAL PAÍSES	9,2	9,3	9	8,3	9	11,3	11,4	11,4	10,4	11,1	11	10,8
PERÚ	10,6	9,9	8,5	8,7	9,6	10	9,3	9	9,4	9,4	10,6	9,5

Notas:

- Total de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, Uruguay y Venezuela.
 - Promedio ponderado. Los países seleccionados representan el 89% de la PEA urbana regional.
 - Para el caso del Perú representan cifras de Lima Metropolitana.
 - El resaltado corresponde al período en el cual se produjo la sentencia del Tribunal Constitucional.
- Elaboración: OIT, con base en las encuestas de hogares de los países. Oficina Internacional del Trabajo, avance Panorama Laboral 2004. Primer Semestre. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Según estas cifras, la tasa de desempleo abierto urbano se redujo de 9,6% acumulado para el año 2002 a 9,4% al cierre del año 2003. Si se observa la evolución trimestral tampoco hay cambios significativos que puedan indicarnos un efecto importante de la sentencia del TC sobre un incremento del desempleo abierto, salvo el hecho de que el desempleo abierto pasó de 8,5% en el tercer trimestre del 2002 (fecha de la sentencia TC) a 10% en el primer trimestre del 2003; no obstante, luego la cifra se estabiliza. En suma, el nivel de desempleo abierto luego de las sentencias del TC no ha tenido una modificación relevante, y ha estado sujeto a los estándares habituales.

2.5 Evolución del número de trabajadores dependientes en el ámbito nacional (Sunat) 2002-2003

Otro indicador relevante que hemos evaluado se refiere al número de trabajadores dependientes en el ámbito nacional, según los registros de la administración tributaria. Según estos datos, el número de trabajadores dependientes acumulado al cierre del año 2002 ascendió a 1.613.000 y el año 2003 cerró con 1.689.000, lo que significa que la cifra de trabajadores dependientes también se mantuvo estable.

Cuadro 6.6

NÚMERO DE TRABAJADORES DEPENDIENTES SEGÚN LA SUNAT EN EL ÁMBITO NACIONAL

	AÑO 2002				AÑO 2003			
	1° Trimestre	2° Trimestre	3° Trimestre	4° Trimestre	1° Trimestre	2° Trimestre	3° Trimestre	4° Trimestre
Trabajadores dependientes	n.d.	n.d.	1.556,10	1.613,60	1.556,20	1.630,80	1.661,10	1.688,70

Notas:

- Información corresponde a declaraciones presentadas por los empleadores a Essalud Y ONP.
 - Como trabajadores dependientes se incluye a las personas naturales afectas al impuesto a la renta de quinta categoría.
 - En resaltado el período en el cual se produjo la sentencia del Tribunal Constitucional.
- Fuente: Sunat.

Elaboración: Intendencia Nacional de Estudios Tributarios y planeamiento de la Sunat.

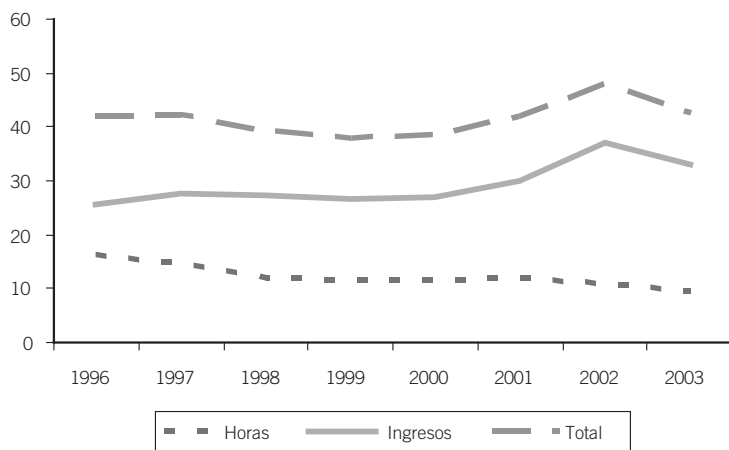
Si se observa a partir del trimestre resaltado (que corresponde a la sentencia del TC), el número de trabajadores dependientes pasó de 1.556.000 en el tercer trimestre del 2002 a 1.661.000 en el tercer trimestre del 2003, es decir, hubo un incremento en el número de trabajadores dependientes.

2.6 Tasas de subempleo de Lima Metropolitana (MTPE - INEI - Enaho)

De acuerdo con los indicadores del MTPE, el INEI y la Enaho, en general la tasa de subempleo⁴ en Lima Metropolitana no creció significativamente durante el año 2003 respecto del año 2002, mientras que el subempleo por horas bajó ligeramente entre el 2002 y 2003, pero el desempleo por ingresos creció. Entre estas dos formas de subempleo, la que ha predominado entre 1990 y 2003 fue el subempleo por ingresos, que caracteriza a la pobreza en el mercado de trabajo.

Gráfico 6.2

LIMA METROPOLITANA: TASAS DE SUBEMPLEO, 1990-2003 (porcentajes)



Fuente: Programa de estadísticas y estudios laborales del MTPE.

4 En las estadísticas oficiales, los trabajadores que se encuentran en situación de subempleo son aquellos cuya ocupación no es adecuada en términos de horas trabajadas (menos de 35 horas, buscando más) o de ingresos (que refleja pobreza entre los trabajadores), buscando que estas definiciones estadísticas sigan las orientaciones internacionales que permitan comparaciones entre diversos países.

Se observa que luego del fallo del TC hay un ligero incremento del subempleo por ingresos; sin embargo, este leve crecimiento no significa un efecto importante de la sentencia del TC sobre el crecimiento del subempleo.

2.7 Evolución de la población económicamente activa (PEA), PEA ocupada y los asalariados ocupados (MTPE - INEI - Enaho)

Tampoco se observa un efecto importante en relación a la PEA ocupada y los salarios ocupados que se mantienen relativamente constante, sin «picos» drásticos de crecimiento respecto de años anteriores. Es más, los asalariados ocupados han crecido respecto del año 2002, mientras que la PEA ocupada se mantiene estable frente a un ligero crecimiento de la PEA⁵.

2.8 Variación de la duración promedio de los empleos privados

En este cuadro podemos apreciar que desde 1996 el tiempo promedio de permanencia de un trabajador en un empleo (índice de rotación laboral) es de cuatro años, cifra que no ha cambiado hasta el año 2003. Este indicador también nos permite afirmar que la sentencia del Tribunal Constitucional del 11 de septiembre del 2002 no afectó considerablemente estos niveles estadísticos.

5 Al respecto, véanse los informes estadísticos mensuales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Cuadro 6.7**LIMA METROPOLITANA: DURACIÓN MEDIA DE LOS EMPLEOS PRIVADOS**

Años	Duración media de los empleos (en años)
1986	8
1991	6
1996	4
2000	4
2001	4
2002	4
2003	4

Fuentes: MTPE - Encuesta de Niveles de Empleo 1986 y 1991, Convenio MTPE-INEI –Encuesta Nacional de Hogares III Trimestre, 1996-2001, MTPE –Encuesta de Hogares Especializados en Niveles de Empleo, 2002 y 2003.

2.9 Asalariados del sector privado, según tipo y tamaño de empresa (MTPE)

Del análisis de este cuadro se desprende que, según información del MTPE, del año 2000 al 2003 en Lima Metropolitana:

- Aumentaron los contratos de trabajo a tiempo indefinido en 0,9 %.
- Aumentó en 0,45% el porcentaje de servicios profesionales.
- Disminuyó en 2,4% el porcentaje de trabajadores sin contrato.

Todo ello nos lleva a considerar que en estos indicadores tampoco se produjeron efectos negativos a partir de la sentencia del TC.

Cuadro 6.8**LIMA METROPOLITANA: ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO SEGÚN TIPO Y TAMAÑO DE EMPRESA, 2000 Y 2003** (en porcentajes)

Tipo de contrato	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana y grande	Total
2000				
Indefinido	7,75	18,77	40,11	22,17
Honorarios profesionales	3,17	6,05	6,64	5,12
Sin contrato	87,72	55,57	17,28	54,41
2003				
Indefinido	5,59	19,82	43,40	23,07
Honorarios profesionales	2,85	11,83	3,23	5,57
Sin contrato	87,38	47,23	20,13	52,01

Fuentes: Convenio MTPE-INEI - Encuesta Nacional de Hogares 2000 (III Trimestre), MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo (2003).

2.10 Encuestas de percepción sobre el mercado laboral

Para el año 2004 y siguientes, las expectativas empresariales respecto del empleo y de la realidad laboral al interior de las empresas peruanas son más positivas respecto de las del año 2003, según indica la VI Encuesta Anual a Líderes Empresariales (175 presidentes de directorio) realizada por la Universidad de Lima entre septiembre y octubre del año 2004 sobre un universo de mil empresas de mayor facturación durante el año 2003.

Ante la pregunta referida al número de trabajadores que tiene en el año 2004, un 45,1% de empresarios manifestó que tiene un número mayor de trabajadores en su empresa respecto del año 2003, un 34,9% respondió que igual número, y un 18,9% que un número menor. Ese mismo indicador para el año 2003 respecto del año 2002 arrojó un 29,4% con la respuesta «mayor», un 34% con la respuesta «igual» y un 25,9% con la respuesta «menor».

Cuadro 6.9**NÚMERO DE TRABAJADORES EN SU EMPRESA RESPECTO DEL AÑO PASADO**

	2002	2003	2004	Diferencia 2003-2004
Mayor	16,4	29,4	45,1	+15,7
Igual	42,5	43,5	34,9	-8,6
Menor	41,1	25,9	18,9	-7,0
No contesta	0	1,2	1,1	-0,1

Fuente: Barómetro de la Universidad de Lima - 2004, pregunta N° 27.

Ello evidencia que, respecto a la realidad manifestada por este grupo de empresarios, las decisiones del Tribunal Constitucional tampoco afectaron la nueva contratación de trabajadores en las empresas del Perú.

De otro lado, respecto a la percepción acerca de cuáles son los impuestos, contribuciones y sobrecostos laborales que más afectan la economía de sus empresas, el sector empresarial identifica principalmente a los temas tributarios (mayor impuesto a la renta empresarial y el impuesto a las transacciones financieras) como los de mayor efecto, mientras que el costo laboral que mayor los afecta es la gratificación, aunque con un puntaje mucho menor frente a los dos primeros.

Cuadro 6.10**IMPUESTOS, CONTRIBUCIONES Y SOBRECOSTOS LABORALES QUE MÁS AFECTAN A SU EMPRESA** (en porcentajes)

	Año 2004
Impuesto a la renta empresarial (tercera categoría)	34,9
Impuesto a las transacciones financieras (ITF)	28,0
Gratificaciones	7,4
Impuesto extraordinario de solidaridad	6,9
Tributos municipales	4,0
CTS	3,4
Essalud	2,3
Seguros obligatorios	2,3
AFP	1,1
Otros	5,7
No contesta	4,0
	100

Fuente: Barómetro de la Universidad de Lima - 2004, pregunta N° 24.

Nótese que dentro de los temas indicados no aparecen el despido laboral, las limitaciones en los procesos de término de la relación laboral, etcétera.

2.11 La elevación de los costos del despido

Nuestro país tiene un alto costo laboral en comparación con otros países de la región. Ello se puede apreciar en el estudio realizado por Tokman y Martínez (1999), donde se observa que el Perú es el país con los mayores costos no salariales en la industria manufacturera (como porcentaje del salario bruto) de los países de América Latina considerados en su muestra. Por otro lado, los costos de protección del empleo, que incluyen a la indemnización por despido, también son altos en el Perú en relación a los costos de los demás países de la región, como se puede apreciar en el estudio de Jaramillo y Saavedra (2003).

Luego de las sentencias del TC en materia de despido, es necesario actualizar dichos datos pues la reposición en el trabajo como garantía ante un despido es la forma más radical de protección laboral. Ello convierte a nuestro país, en función a la legislación comparada, en uno de los países que prevén un costo laboral alto; pero, luego de las sentencias del TC en septiembre del 2002, el Perú debiera tener el costo laboral más alto de América Latina.

En efecto, la acumulación de gratificaciones (dos remuneraciones), CTS (1,17 remuneraciones por año, 9,72% mensual), asignación familiar (S/.46,00 mensuales), vacaciones (30 días desde el primer año), aportes a Essalud (9%), seguro de vida legal (entre 0,53% y 0,71%), seguro complementario de trabajo de riesgo (porcentaje variable, aplicable a actividades riesgosas), contribución al Senati (0,75% para empresas industriales), utilidades laborales (distribución entre 5-10% de la renta neta anual antes de impuestos) e indemnización por despido arbitrario (1,5 remuneraciones por año, con tope de 12), convierten al Perú en uno de los países con mayor costo laboral. Ahora bien, si agregamos a esta estructura la reposición en el empleo ante un despido como ha resuelto el TC, el costo laboral peruano se convertiría en el más elevado de toda América.

3. IMPACTO DE LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN LOS PROCESOS LABORALES Y EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Si bien en el capítulo anterior pudimos apreciar que las resoluciones del TC no causaron mayor impacto en los indicadores económicos «macro» de empleo, de nuestra práctica profesional⁶ y de algunos indicadores judiciales, podemos obtener más datos que nos permitan establecer la influencia de dichas resoluciones a nivel «micro».

En tal sentido, vamos a analizar los procesos laborales y la gestión de recursos humanos para hallar algún impacto de estas sentencias.

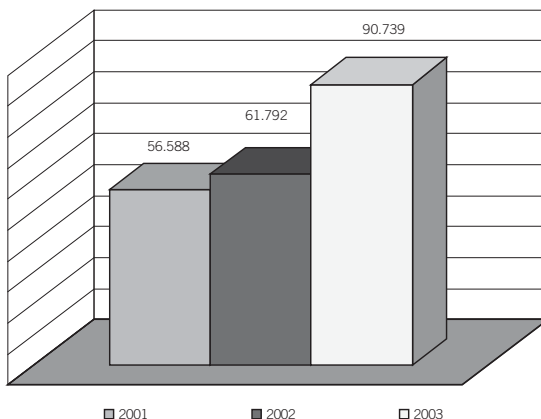
6 Los datos que aquí se proporcionan son indiciarios y son producto de la observación diaria que la práctica profesional proporciona a los autores de la presente investigación.

3.1 Los procesos judiciales en materia laboral

Un indicador que nos permitirá evaluar el efecto de las sentencias del Tribunal Constitucional sobre el mercado de trabajo es la conflictividad en materia laboral. Las estadísticas oficiales del Poder Judicial nos permiten apreciar que en el período 2001-2002 los procesos judiciales en materia laboral aumentaron en un 9,2%, mientras que en el período 2002-2003, cuando se emitieron las sentencias del TC sobre despido, la conflictividad laboral aumentó en un 46,8 %. En el siguiente gráfico podemos apreciar que a partir del año 2002 existió un notorio crecimiento estadístico en el ingreso de demandas a los juzgados laborales en el ámbito nacional, en el lapso posterior a la emisión de las sentencias del Tribunal Constitucional. Esto podría explicarse en parte por la variación de la percepción del trabajador sobre una mayor protección judicial de sus derechos laborales a partir de los pronunciamientos del TC y también de la actuación del Congreso de la República.

Gráfico 6.3

PROCESOS LABORALES EN EL ÁMBITO NACIONAL



Fuente: Poder Judicial.
Elaboración: propia.

3.2 La gestión de recursos humanos

En nuestra labor profesional podemos percibir que, a pesar de no existir condicionantes económicos que afecten el mercado de trabajo a partir de las sentencias del Tribunal Constitucional, actualmente los empleadores nacionales actúan con más cautela en los procedimientos de contratación, negociación y despido en las empresas; y se ha verificado algunas variaciones sustanciales en estos. Los principales cambios advertidos son los siguientes:

a. En los procesos de contratación de personal

- Se suele pactar la ampliación del período de prueba de los nuevos trabajadores (de 3 a 6 meses, como regla), con el propósito de facilitar el despido de los mismos antes de que sea aplicable la protección posterior a dicho período.
- Se aumenta el número de trabajadores de dirección y de confianza con el objetivo de hacer menos gravoso el despido de estos por su configuración y no pagarles horas extras ni otros beneficios laborales, dada la especial naturaleza de dichos trabajadores.
- Hay una mayor incidencia en la contratación laboral a plazo fijo (contrato sujeto a modalidad) y a tiempo parcial (4 o menos horas al día), en la suscripción de convenios no laborales (prácticas preprofesionales, formación laboral juvenil) e incluso en contratos de locación de servicios, con el objeto de evitar la contratación laboral a tiempo indefinido.
- Preferencia de la intermediación laboral (destaque de personal a través de *services* y cooperativas de trabajadores) y el *outsourcing* (descentralización productiva) para prescindir de la contratación laboral directa.
- Inclusión de políticas y perfil del trabajador en la evaluación respecto de la tipificación de las faltas graves laborales.

b. Durante el desarrollo de la relación laboral

- Implementación de procesos de control de personal y documentación de las faltas laborales a través de memorandos, con el objetivo de llevar un registro de las actividades y la conducta de cada trabajador.

- Mayor seguimiento de los contratos de trabajo: plazo de vigencia, períodos de prueba, *services*, etcétera, para evitar la configuración de relaciones laborales o de contratos de trabajo indeterminados por la aplicación del principio laboral de primacía de la realidad o la mera extensión del plazo.
- Hay más cautela en la imputación de faltas graves al trabajador, y minuciosa investigación previa a dicha imputación para evitar acusaciones falsas que impliquen la vulneración de derechos.
- Difusión de los procedimientos y la configuración de las faltas graves laborales dirigida al personal de dirección y los trabajadores.

c. Al término de la relación laboral

- Mayor cautela en la implementación de despidos individuales; aplicación de criterios de razonabilidad, proporcionalidad, adecuación, necesidad y oportunidad.
- Respeto del procedimiento establecido por ley, adecuada tipificación de la falta grave y trámite legal para la extinción de la relación laboral
- Empleo de las formas de cese colectivo por causas objetivas (económicas, estructurales, análogas) con las limitaciones establecidas en la legislación laboral, según la cual este solo puede aplicarse como mínimo al 10% del total de trabajadores.
- Utilización de la extinción del contrato de trabajo negociada y sin coacción: incluso con extensión de la protección al cobro de la indemnización y los beneficios sociales, a beneficios convencionales adicionales tales como mayor paquete de indemnizaciones, extensión de seguros médicos o de vida, servicio de *outplacement*, planes de jubilación, etcétera.

En consecuencia, si bien las resoluciones del TC sobre empleo no causaron –a corto plazo– un impacto negativo en las cifras de empleo en el Perú, sí se apreciaron cambios relevantes en la gestión de recursos humanos de las empresas nacionales y en la tramitación de procesos judiciales en la administración de justicia estatal.

Entonces, cabe preguntarnos: ¿por qué las sentencias del Tribunal Constitucional no tuvieron mayor efecto a un nivel «macro» y sí mostraron su influencia en el nivel «micro», como hemos visto en el ámbito judicial y en el de gestión de recursos humanos? Intentaremos arribar a una respuesta en el siguiente apartado.

4. ¿Por qué se produjo este fenómeno? Aplicación de doctrinas económicas a la comprensión del problema

Desde la perspectiva del pensamiento económico liberal, la sobrerregulación estatal, sea a través de normas imperativas o de resoluciones judiciales, tiene un efecto negativo sobre la eficiencia del mercado. Se dice que cuanto más libertad exista en un mercado, este será más eficiente y más competitivo, por tanto una legislación laboral sobreprotectora convertirá al mercado de trabajo en ineficiente.

Con la reforma laboral de la década de 1990, en nuestro país existió una mayor libertad en la contratación laboral y en el mercado de trabajo en general, a partir del fenómeno flexibilizador, pero ¿podemos asegurar que el mercado se hizo más eficiente? Nosotros sostenemos que esta conclusión no necesariamente merece una respuesta positiva; con lo que la doctrina laboral concuerda es que en dicho lapso se produjo una precarización del mercado de trabajo nacional.

En estos últimos años, con las sentencias del TC, se volvió a un régimen de mayor protección laboral pero, no obstante ello, los indicadores «macro» que presentamos en los capítulos anteriores nos demuestran que el mercado de trabajo no se afectó de modo relevante. Entonces surge la pregunta: ¿qué pasó? Consideramos que en este punto el análisis económico del Derecho del trabajo puede ayudarnos a comprender el fenómeno, sin perjuicio de señalar que esta es una explicación indiciaria, dada la característica de la presente investigación.

La formula normativa del teorema de Coase, que constituye la esencia del análisis económico del Derecho, sostiene que «debe estructurarse la ley de tal

modo que se eliminen los impedimentos para los acuerdos privados»⁷. Si bien existe el llamado «principio de irrenunciabilidad de derechos» en el Derecho laboral, el objetivo de este es hacer menos notoria la desigualdad fundante de la relación de trabajo –empleador / trabajador–, instituyendo un punto de partida –o un piso mínimo– para la negociación posterior. Una vez establecidas las reglas de negociación y los derechos irrenunciables, el trabajador se encuentra en condición de negociar con su empleador mayores y mejores beneficios. Así, se hace necesaria una regulación que procure la eficiencia del mercado de trabajo.

Las sentencias del TC no ocasionaron una mayor variación en las cifras macroeconómicas del empleo en el Perú, pero sí afectaron la consideración subjetiva de los trabajadores, los operadores del derecho –jueces y abogados– y los empresarios nacionales sobre el mercado de trabajo, adoptándose una posición de mayor nivel de conflictividad, una mayor –y más costosa– protección del trabajador y mayores impedimentos para acceder a un puesto de trabajo por medio de una selección más estricta y minuciosa. Estos últimos aspectos forman parte de la configuración del mercado de trabajo como fenómeno social y, por tanto, de la verificación de la realidad diaria podemos deducir que la regulación laboral más protectora está haciendo menos eficiente el mercado laboral en nuestro país.

En consecuencia, en una relación de trabajo con altos costos de transacción como el mercado de trabajo peruano (constitución de la empresa, pago de tributos, evaluaciones al postulante, registro de contratos, remuneraciones y demás beneficios que, como pudimos apreciar, hacen al costo laboral peruano el más alto de Latinoamérica), y donde ambas partes se encuentran en posibi-

7 Teorema de Coase:

- «Si los costos de transacción son iguales a cero, no importa la solución legal que se adopte pues siempre las partes involucradas a través de transacciones en el mercado llegarán a la solución más eficiente».
- «Si los costos de transacción son significativamente superiores a cero, sí importa la solución legal que se adopte para alcanzar la solución más eficiente».

lidad de negociar sobre la base de los derechos irrenunciables del trabajador, sí importa la solución legal que se adopte para conseguir la eficiencia de dicho mercado. Así, a partir del análisis de la oscilante experiencia de la legislación laboral peruana, consideramos que debe hallarse el punto de equilibrio en la regulación estatal para conseguir la eficiencia de nuestro mercado de trabajo. La Ley General del Trabajo podría ser un buen punto de partida.

5. CONCLUSIONES

1. Las sentencias del Tribunal Constitucional en materia de empleo emitidas a partir de septiembre del 2002 –con las que no estamos de acuerdo desde una perspectiva jurídica– no han tenido, por el momento, efectos significativos que puedan considerarse «de impacto negativo» en los principales indicadores de mercado de trabajo analizados (empleo informal, utilización de los contratos de trabajo a plazo fijo, número de trabajadores dependientes, subempleo, duración media de los empleos, entre otros).
2. Los resultados para el primer año (2003) arrojan, en alguno de los indicadores analizados, lo contrario: el empleo formal se incrementó (1,8%) mientras que la velocidad de crecimiento en el uso de los contratos a plazo fijo se redujo de 23% a 4,1%. Las sentencias del Tribunal Constitucional tampoco han afectado la percepción de un sector importante de empresarios (los de mayor facturación) sobre el crecimiento del empleo en su empresa. Así, el 45% afirma tener hoy más trabajadores que en el 2003, frente a un 29% que afirmaba lo mismo en el año 2003.
3. Si bien coincidimos de manera general con quienes sostienen que un encarecimiento de los costos del despido tiende a afectar el empleo formal y la velocidad de ajuste del empleo a las variaciones en el producto, en el caso del mercado laboral peruano puede encontrarse evidencias particulares y en algunos casos contradictorias, como en el

caso de la resolución del Tribunal Constitucional sobre reposición laboral. En tal sentido, se requiere efectuar mayores estudios para explicar este fenómeno de manera integral.

4. En esta investigación se ha demostrado que tras dos años de producida la sentencia del Tribunal Constitucional, los indicadores de empleo evolucionaron favorablemente. Sin embargo, ello no nos puede llevar a afirmar que el efecto es nulo o que no se producirá ningún efecto en el futuro.
5. El marco institucional *per se* parece no ser determinante para afectar el empleo formal en particular cuando la economía crece a tasas razonables (4%) y los indicadores macroeconómicos se mantienen estables. En consecuencia, bajo ciertos supuestos, el marco institucional tendría un efecto residual y relativo sobre el empleo formal. La evolución –positiva o negativa– del empleo formal se explica principalmente por el comportamiento de cuatro variables concurrentes: la oferta de empleo (la fuerza laboral), la demanda de empleo (las empresas), el marco institucional (normas e instituciones) y la tecnología. La dinámica del empleo no está influida o determinada necesariamente por uno de los factores sino, por lo menos, por la correlación y dinámica de los cuatro.
6. Sin embargo, consideramos que las variaciones relevantes en el producto bruto interno (PBI) son determinantes para el crecimiento del empleo formal. A mayor crecimiento del producto, mayor incidencia determinante sobre la demanda de empleo y, por tanto, mayor nivel de empleo formal. El marco institucional y la tecnología influyen en la velocidad de dicho crecimiento, mas no son determinantes o responsables *per se* de ese crecimiento.

Ciertamente, sobre la estructura global de costos laborales sí existe un impacto, pues la reposición como garantía en el empleo convierte a nuestro país en uno que ocuparía el primer lugar en costos globales (incluye costos económicos y reposición en el empleo) en Latinoamérica.

7. En el ámbito de la gestión humana sí se aprecian cambios en las relaciones laborales que conducen a una mayor regulación –cualitativa y cuantitativa– de las condiciones laborales, y a la vez se puede verificar una mayor cautela en la regulación laboral al momento de la contratación, durante la ejecución del contrato, así como el término de las relaciones laborales. En efecto, las empresas vienen implementando procesos y sistemas de prevención para evitar la situación de un trabajador demandando su reposición al amparo de los criterios del Tribunal Constitucional.

BIBLIOGRAFÍA

- Apoyo Consultoría (2004). «Recuperación del empleo y consumo de las familias en Lima Metropolitana». Informe SAE, 1 de octubre.
- Aragón, Manuel (1995). *Constitución y control del poder*. Buenos Aires: Ed. Ciudad Argentina.
- Jaramillo, M. y J. Saavedra (2003). «Severance Payment Programs in Latin America». Documento preparado para el Seminario Internacional «Toward Unemployment Savings and Retirement Accounts». Banco Mundial, Laxenberg / Viena, octubre.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2004a). «Contratos de mano de obra nacional presentados por modalidad: enero 2001-abril 2004». Encuesta Nacional de Variación Mensual de Empleo, mayo.
- (2004b). «El estado del empleo en el Perú 2003». MTPE, 9 de julio, 67 pp.
- Saavedra Chanduvi, Jaime y Eduardo Maruyama Sasaki (2000). «Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos del despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano». Lima: Grade, 55 pp.
- Tokman, V. y D. Martínez (1999). «Costo laboral y competitividad en el sector manufacturero en América Latina». En: *Revista de la Cepal*, N° 69. Santiago: Comisión Económica para América Latina.

CAPÍTULO 7

SOBRE Y SUBEDUCACIÓN EN EL PERÚ URBANO (1995-2002)

Javier Herrera¹

¿POR QUÉ ESTUDIAR LA NO ADECUACIÓN ENTRE EDUCACIÓN Y EMPLEO EN EL PERÚ?

Puede parecer extraño hablar de sobreeducación en un país en donde, por el contrario, se subraya la escasa dotación de capital humano y se busca elevar los niveles educativos de la población, juzgados como bajos en comparación con los de otros países con niveles de ingreso per cápita similares. Más aún, los países del sudeste asiático, que a principios de la década de 1960 compartían con el Perú los mismos niveles de desarrollo, han logrado el despegue económico gracias a una inversión masiva en el capital humano. Por otro lado, los rápidos cambios tecnológicos de los últimos años inducidos por la revolución informática han resultado no solo en mayores exigencias de calificación de los trabajadores sino que también, al mismo tiempo, han hecho caducas las calificaciones adquiridas por las generaciones más antiguas de trabajadores aún activos.

Los riesgos de desempleo y de pobreza son prácticamente nulos para los trabajadores que han alcanzado la educación superior. Aquellos que no lograron ir más allá del nivel secundario presentan elevados riesgos de pobreza y de desempleo (Herrera 2002). Esta situación es particularmente aguda en el medio urbano, donde el acceso a la educación secundaria prácticamente se ha uni-

1 El autor agradece la valiosa colaboración de Nancy Hidalgo, Directora de Censos y Encuestas a Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), sin cuya preciosa y calificada asistencia el presente trabajo no hubiera sido posible.

versalizado, de suerte que contar con dicho nivel ya no ofrece al trabajador ninguna ventaja relativa, como pudo ser el caso en las décadas anteriores. En el Perú la educación superior ha sido, y sigue siendo, uno de los principales resortes de la movilidad social intergeneracional y un medio relativamente eficaz para disminuir las brechas de niveles de ingresos entre la población de origen indígena y el resto de la población.

La presión sobre el incremento de las calificaciones no es el único factor que explica la formidable expansión de la población con estudios superiores en el Perú. Tampoco lo es su eficacia como mecanismo de movilidad social en correspondencia con las aspiraciones de estatus social. Tenemos también que considerar el impacto de la demografía tanto en lo que respecta al crecimiento de la población joven en las ciudades (resultado conjunto de la pirámide etárea y de la migración rural que atrae principalmente a los jóvenes en busca de mejores oportunidades) como también a los cambios constatados en la fecundidad, el retraso de la edad nupcial y de la edad de concepción del primer hijo, el incremento en la tasa de participación laboral de las mujeres, entre otros.

En respuesta a estas evoluciones estructurales, de largo plazo, la oferta de estudios superiores se ha incrementado de manera vertiginosa en los últimos años, como lo evidencia la rápida creación de nuevas universidades y centros de estudios superiores no universitarios. Así, por ejemplo, de acuerdo con el Conafu, en los últimos 8 años un total de 20 nuevas universidades recibieron autorización de funcionamiento. Actualmente existen 78 universidades, de las cuales 33 son públicas. Lugares que no se caracterizan por una fuerte dotación de bienes públicos, en particular en educación básica, cuentan ahora con universidades. Tal es el caso de las zonas de Madre de Dios, Apurímac, Moyobamba, y por último en Ventanilla, una de las más pobres de la capital y carente de servicios básicos. A menudo la implantación de universidades ha sido una respuesta a paros regionales exigiendo del Estado tales servicios (*La República*, 3/4/2003).

Debido a la rápida expansión del número de profesionales egresados, que se concentran en un puñado de especialidades (Derecho, Economía, entre otras),

se ha generado una sobreoferta de profesionales que el mercado laboral urbano no es capaz de absorber. Al mismo tiempo, la prolongada crisis económica de la década de 1980 y parte de la de 1990 obligó a los estudiantes a optar por carreras técnicas más cortas y de mayor demanda en el mercado laboral. Este fenómeno ha provocado una recomposición de los individuos con educación superior que se ha traducido en una disminución relativa de los estudiantes de educación superior respecto a estas formaciones técnicas.

Esta rápida expansión del número de trabajadores calificados sin duda ha sobrepasado la capacidad de absorción del mercado laboral, toda vez que la creación de empleos asalariados por el sector privado ha sido muy insuficiente y que el aparato del Estado ya no tiene la misma capacidad de absorción que tuvo durante el gobierno militar de la década de 1970 cuando, concomitante a la creciente intervención en la economía, el Estado proveía de una proporción importante de puestos de trabajo a los egresados de las universidades. Surgieron luego, en la segunda mitad de la década de 1980, nuevas oportunidades de empleo en la función pública que por su carácter clientelista no fueron sostenibles. En la primera mitad de la década de 1990, con el desmantelamiento de la protección en el mercado laboral y los despidos masivos en el aparato del Estado, se redujo drásticamente no solamente la absorción de trabajadores con nivel de educación superior sino que también se constató una mayor precariedad en los puestos ya existentes. Al perder la relativa protección con la que contaban los profesionales y cuadros administrativos, la estructura social tendió hacia una mayor polarización y, al mismo tiempo, mayor intercambio de estatus en los segmentos medios.

La sociedad peruana ha sido marcada por el sello del clientelismo y por el recurso al capital social para obtener información sobre oportunidades y lograr acceder al empleo asalariado; lo cual implica poca transparencia en el funcionamiento del mercado de trabajo. Ahora bien, es importante precisar a qué mercado de trabajo nos estamos refiriendo. Solamente alrededor de la mitad de trabajadores urbanos son asalariados y el resto son patronos, trabajadores independientes por cuenta propia o trabajadores familiares no remunerados; la inmensa mayoría labora en unidades de producción que son informales, es

decir, no tiene ningún tipo de registro o no lleva contabilidad. Dichos trabajadores escapan al control del Estado y por ende las políticas públicas de empleo tienen un alcance menor al esperado.

El problema de la no adecuación entre educación y empleo puede radicar en la mala asignación de trabajadores en puestos de trabajo para los que no reúnen las calificaciones mínimas necesarias o están más bien sobrecalificados, sea porque el mercado funciona de manera opaca con asimetrías de información, los costos asociados a la movilidad son grandes, existen barreras discriminatorias a la entrada, etcétera. El problema de la subcalificación significa que los trabajadores no podrán desempeñarse adecuadamente en las tareas que ocupan y ello se traducirá en una pérdida de productividad y por ende en menor rendimiento para la empresa.

El presente documento está organizado en cuatro partes. En la primera hacemos una breve revisión de la literatura y definimos los conceptos de sub y sobreeducación. En la segunda parte describimos las bases de datos utilizadas y la metodología empleada en la definición de las normas de educación por tipo de ocupación y la medición de la importancia relativa de la no adecuación entre educación y empleo. El perfil de los inadecuadamente empleados (en el sentido que lo hemos definido) es explorado en la tercera sección, tanto para el caso de los sobreeducados como para los subeducados, teniendo como caso de referencia a los adecuadamente empleados. En la cuarta sección investigaremos los determinantes de la inadecuación y su impacto sobre los ingresos. En la quinta sección se discuten algunas implicancias para las políticas de empleo.

Lo que proponemos en el presente documento es una extensión de los trabajos existentes en varias direcciones. La primera de ellas se refiere a la definición de la norma con la que se ha evaluado la extensión del fenómeno de subempleo profesional. En segundo lugar exploraremos el vínculo entre coyuntura del mercado laboral y evolución del subempleo profesional. ¿Es un fenómeno pro o anticíclico? ¿Cuál es el perfil de los subempleados profesionales y de aquellos subcalificados? ¿Cuáles son los determinantes del subempleo (subcalificación)? ¿Qué consecuencias tiene ese fenómeno sobre los ingresos?

1. EL DEBATE EN TORNO DE LA SOBREDUCACIÓN EN LOS TRABAJOS EMPÍRICOS

El debate en torno de la sobrededucación de los trabajadores en los países desarrollados se inicia con el trabajo de Freeman (1976) (*The Overeducated American*), en el que el autor analiza las crecientes dificultades experimentadas por los jóvenes estadounidenses egresados del *college* y de la *high school*. Dichos niveles de educación que constituían las piezas centrales del mecanismo de movilidad social parecían jugar cada vez menos ese papel, a juzgar por la caída en los rendimientos de la educación. Freeman explica dicho fenómeno como el resultado de cambios demográficos y de la política de expansión del sistema educativo y del empleo calificado en la década de 1960, que provocaron una muy fuerte expansión de la oferta de mano de obra calificada. Cuando las condiciones económicas cambiaron luego del primer choque petrolero en la década de 1970, los graduados del *college*, y en menor medida de la *high school*, comenzaron a tener mayores dificultades para encontrar un empleo y vieron sus salarios reducirse con respecto a los de sus predecesores (Freeman 1976: 4). El diagnóstico establecido por Freeman es el de un mercado de trabajo bastante reactivo en el que la oferta de trabajo calificado manifiesta un crecimiento continuo marcado por una cierta rigidez debida a la larga duración de vida en el empleo de los trabajadores con *college*, la poca sustituibilidad respecto a otras categorías de trabajadores y la concentración en ciertos sectores de la economía (Freeman 1976: 185). Como producto de esta situación, la proporción de jóvenes en *college* cayó y se produjo un cambio de preferencias que alejó a los jóvenes de las formaciones académicas y científicas y los acercó hacia las especialidades orientadas a los negocios (Freeman 1976: 184). A pesar de las evoluciones desfavorables, los egresados del *college*, constató Freeman, continúan recibiendo mejores ingresos y perspectivas de empleo que aquellos egresados únicamente de la *high school*, haciendo del *college* una buena inversión. El desajuste entre oferta y demanda de trabajadores con *college* iba más allá de una depresión cíclica del mercado y su duración se extendería hasta la década de 1980 (Freeman 1976: 73). Ello implicaría una probable modificación del grado y de la forma de la movilidad social, la distribución del ingreso y del vínculo entre educación y empleo (Freeman 1976: 188).

El debate en torno de la sobreeducación va a girar luego alrededor de los indicadores de sobre y subeducación, sus determinantes y su impacto sobre los ingresos. El enfoque minceriano, en el que los aspectos de demanda son generalmente ignorados (Sloane, Battu y Seaman 1999: 1438; Hartog 2000: 145), es enriquecido con la descomposición del nivel total de educación en dos elementos: el nivel adecuado de educación y la sobre y subeducación. Cuando la sobre o subeducación son nulas, entonces existe un perfecto emparejamiento entre calificaciones demandadas y ofertadas. La productividad del trabajo no estaría completamente integrada y especificada por el nivel de educación sino también por las características del empleo y/o la calidad del emparejamiento (*match*) entre las calificaciones ofertadas por el trabajador y las requeridas por el empleo, de suerte que el rendimiento de la educación depende de la asignación de calificaciones en los empleos (Groot 1996: 1348).

Los diversos trabajos realizados en los países desarrollados han permitido establecer dos hechos estilizados. En primer lugar, los ingresos de los trabajadores sobreeducados son inferiores a los de trabajadores con el mismo nivel de educación pero en empleos con el nivel de educación requerido. Los niveles de ingreso de los sobreeducados son, sin embargo, superiores a los de los trabajadores que tienen el nivel de educación inferior pero requerido en el empleo ocupado. En segundo lugar, los ingresos de los trabajadores subeducados son superiores a los ingresos de los trabajadores con el mismo nivel de educación en empleos que requieren de ese nivel de educación, pero inferior a los de aquellos que tienen un nivel de educación y en empleos que requieren dichos niveles (Sloane *et al.* 1999: 1439)².

La controversia persiste acerca del carácter permanente o transitorio de la sobreeducación, el papel de la heterogeneidad no observada de trabajadores, la interpretación del indicador de sub y sobreeducación como una variable *proxy* de otras habilidades y calificaciones no observadas. Existe un cierto consenso sobre la existencia de un *trade-off* entre educación formal, calificaciones adquiridas en la firma y en capacitación, y otras características ocultas de la

2 Resultados en la misma línea son obtenidos, entre otros, por: Sicherman 1991; Groot y Maassen van den Brink 2000; Alba-Ramírez 1993; Cohn y Khan 1995; Chevalier 2003; Kiker *et al.* 1997.

productividad de los trabajadores. Los trabajadores con niveles de educación formal inferiores a los requeridos presentan rendimientos positivos a la experiencia, calificaciones adquiridas por capacitación en la unidad de producción y antigüedad que compensan el menor retorno. Por su parte, los trabajadores sobreducados tienden a tener menor experiencia, menor antigüedad y mayor tasa de rotación (Alba-Ramírez 1993: 277; Groot y Maassen van den Brink 2000: 157; Groot 1996: 1347; Verdugo y Turner 1989: 641).

1.1 Los estudios sobre el subempleo profesional en el Perú

A pesar del importante lugar que ocupa en el debate público en torno del empleo en el Perú, el fenómeno del subempleo profesional ha sido objeto de relativamente pocos estudios empíricos, los que lo cuantificaron y analizaron sus determinantes e impacto sobre los ingresos. Los primeros trabajos fueron realizados por Versluis a mediados de la década de 1970 en torno de las expectativas profesionales de los jóvenes egresados limeños, así como la percepción de las dificultades de inserción profesional. Hacia fines de la década de 1970 el fenómeno había ganado en amplitud, a medida que se crearon nuevas universidades y el número de postulantes no cesó de aumentar (57.858 en 1969, 196.367 en 1979, 392.735 en 2001)³. Bernales subrayaba la inexistencia de estadísticas oficiales que permitieran precisar «quiénes son estos profesionales subempleados» (Bernales 1978, citado por Scurrah 1982: 27-8). Scurrah cita las estimaciones de desempleo abierto y de subempleo a partir del censo presentadas en el informe de Bernales, de 5% y 16%, respectivamente, para los profesionales. El autor nota la ausencia de un verdadero indicador de subempleo profesional definido como la inadaptación entre las calificaciones formales recibidas y aquellas requeridas por el empleo ocupado. Versluis considera la sobrecalificación como «la forma más importante de subempleo profesional en el Perú» (Versluis 1974: 8, citado por Scurrah 1982: 27).

El primer estudio detallado que abordó las discrepancias entre formación formal y ocupación fue el realizado por Arregui en 1993 en base a las encuestas

3 Cifras del Consejo Nacional de la Universidad Peruana citadas por Scurrah (1982: 20) y *Boletín Estadístico de la Asamblea Nacional de Rectores*.

de hogares de Lima Metropolitana realizadas por el Ministerio de Trabajo en 1986 y 1991. La concordancia entre calificaciones y empleo es medida a través de tres indicadores: a) las personas ocupadas en la misma profesión u oficio para los cuales fueron preparados, b) aquellos ocupados en profesiones u oficios distintos pero requiriendo el mismo nivel de formación y c) aquellos ocupados en funciones por encima o por debajo de las calificaciones obtenidas (Arregui 1993: 30).

Para ello, la autora recodificó las ocupaciones de acuerdo con el nivel de educación requerido como mínimo, según su criterio personal. El conjunto de profesiones y oficios (a nivel de 2 dígitos de la tabla de ocupaciones del INEI) fueron ventilados así en tres niveles de educación: superior universitario; superior no universitario y nivel escolar. Dicha adscripción se hizo en base de criterios a priori y no en base de los niveles de calificación observados para cada una de las profesiones (Arregui 1993: 42-5). Arregui constata que entre 1986 y 1991 hubo un deterioro de la adecuación entre calificaciones de los trabajadores y calificaciones requeridas en las ocupaciones, particularmente para aquellos con nivel superior universitario, en cuyo caso el porcentaje de sobreducados pasó de 43% a 49% entre 1986 y 1991 (Arregui 1993: 31). Los subcalificados, por su parte, no alcanzan a sobrepasar el 1% en el caso de los que no requieren educación superior, siendo inferior a 5% en el caso de aquellos con nivel superior no universitario.

Las consecuencias de la sobre y subcalificación sobre los ingresos son difíciles de apreciar en razón de debilidades en la construcción de los indicadores. En efecto, la categorización gruesa de niveles de educación, así como el reducido tamaño de la muestra (519 individuos con superior no universitaria; 337 con sup. univ. y 1.091 de nivel básico no superior en 1991), hacen poco robustos los resultados, obtenidos del cruce de los niveles promedio de ingreso según niveles de educación según adecuación o no entre educación y profesiones⁴.

4 Como lo reconoce la propia autora: «basta que uno o dos casos más pasen a la condición de desempleados de una fecha a la otra para que los porcentajes respectivos experimenten grandes cambios» (Arregui 1993: 33).

La autora concluye que «menos de la mitad de quienes recibieron formación profesional completa o incompleta, de nivel técnico o universitario, están ejerciendo ocupaciones que requieren necesariamente esa formación (...) el resto está empleado como oficinistas o administradores de menor nivel, o se dedican al comercio u otras actividades de servicios» (Arregui 1993: 35). En cuanto a la subcalificación, la autora constata que pese a la reprofesionalización de los puestos de trabajo, 44% de personas en todo el país (34% en la capital) ocupaban empleos sin tener el nivel de educación superior requerido (Arregui 1993). El subempleo profesional, constata la autora citada, es más agudo entre quienes no lograron terminar los estudios superiores; por ello considera que habría que «desplazar la atención que se ha venido otorgando a la cuestión de la «excesiva» oferta de profesionales hacia el tema de las dimensiones y causas de la deserción estudiantil, dadas sus implicancias tanto para el uso eficiente de recursos como para el logro posterior en materia de empleo e ingresos» (Arregui 1993).

Siguiendo la propuesta de Farooq y de Klein, Verdera (1995) propone dos indicadores de subempleo encubierto o subutilización de las calificaciones. El primero considera la educación alcanzada y el segundo se centra sobre la ocupación para la cual se preparo el trabajador. Según Verdera: «existirá sobreutilización de calificaciones o subempleo encubierto, cuando un trabajador se ubica en un grupo ocupacional con menos requerimientos que los que ha alcanzado», e inversamente en el caso de sobreutilización por educación o formación (Verdera 1995: 12).

Con el propósito de operacionalizar estos dos indicadores, Verdera establece una tabla de doble entrada y define el corte entre adecuados e inadecuados en función de la norma dada por la diagonal de la tabla. El área por encima de la diagonal corresponde a los trabajadores con subutilización de calificaciones (que pueden ser ligeras o graves, según la distancia a la diagonal) mientras que aquellos por debajo de la diagonal implican subutilización de calificaciones (Verdera 1995: 13). Los grupos ocupacionales considerados por Verdera son: profesional, gerente, técnico, empleado de oficina, artesano operario, vendedor no ambulante, conductor, vendedor ambulante, trabajador no calificado y tra-

bajador del hogar. Los niveles de educación correspondientes son: superior niveles completos e incompletos de universitaria, superior no universitaria, secundaria, primaria y sin instrucción. La base de datos utilizada en las estimaciones son las encuestas a hogares del Ministerio de Trabajo para Lima Metropolitana de 1991, 1992 y 1993. Los resultados de Verdera arrojan que el subempleo profesional, según el nivel educativo, aumentó en la capital, de 36,2% en 1991 a 39,3% en 1993. Por el contrario, cuando se considera el subempleo de acuerdo con la ocupación para la cual se prepararon los trabajadores, Verdera encuentra que disminuye de 34,9% en 1991 a 31,9% en 1993. El porcentaje de trabajadores con niveles adecuados de educación pasa de 46,2% en 1991 a 45,3% en 1993, y de 61,8% a 64,4% entre formación y empleo (Verdera 1995)⁵.

Rodríguez (1996) examina la inadecuación entre grupos ocupacionales y niveles de educación de los trabajadores con educación superior (universitaria y no universitaria) de Lima Metropolitana a través, igualmente, de las encuestas de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) de 1992. El autor encuentra resultados muy similares a los de Verdera: «en 1992 el 37,2% de los que habían terminado la educación superior se desempeñaba en actividades que requerían menores niveles de calificación» (Rodríguez 1996, citado por MTPE 2000: 2). Por su parte, según el mismo autor, el 73,3% de los técnicos estaba subutilizado (solo el 14,9% trabajaba en ocupaciones técnicas frente a 56,4% de los con educación superior universitaria en ocupaciones profesionales (Rodríguez 1996).

El MTPE, en su *Boletín de Economía Laboral*, dedica dos estudios al subempleo profesional. El primero de ellos es sobre la estimación de indicadores de adecuación entre calificaciones y empleo en la línea de la propuesta de Verde-

5 La estimación del nivel de subempleo profesional es sensible respecto al método de definición de la norma. Mientras Verdera estima que en 1991 el 39% de quienes completaron el nivel superior universitario se encuentra en situación de subempleo profesional (Verdera 1995: 33), utilizando la misma encuesta, pero diferentes cortes, Arregui estima que la incidencia es de 49% (1993: 31).

ra. Utilizando esta vez la encuesta especializada de empleo de la Enaho correspondiente al III trimestre para los años 1996 y 1999, el autor encuentra que 24,1% de la PEA ocupada urbana se encontraba en condición de subempleo profesional (en 1996 era de 21,7%), y que la situación era más crítica para aquellos con nivel superior no universitario y superior universitario incompleto (55,9% de subempleo profesional) y en menor medida para aquellos con superior universitaria completa (46,5%) mientras que menos de un tercio (30,1%) de los trabajadores con secundaria completa y superior no universitaria incompleta se encontraba en dicha situación. La sobreutilización aparece como un fenómeno marginal en la medida que no afecta sino a 5,3% de la PEA urbana (10,8% para aquellos con secundaria completa y superior no universitaria incompleta) (MTPE 2000: 12). Considerando la categoría de los profesionales, según el MTPE el subempleo profesional se incrementó en casi 10 puntos entre 1996 y 1999 (de alrededor de 36% a 46,5% (MTPE 2000)). El segundo estudio propone los mismos indicadores, esta vez ventilados por ciudades principales en base de la encuesta Enaho del III trimestre de los años 2000 y 2001. En el período 2000-2001, el subempleo profesional de los ocupados con nivel universitario completo alcanzó, según el MTPE, un 46,7% en promedio para las grandes ciudades; se observó, al mismo tiempo, fuertes disparidades regionales, que van de 32,4% en Chimbote a 58,0% en Huancaayo; Lima se sitúa ligeramente por encima del promedio (48,9%). La incidencia para los ocupados con nivel superior no universitario completo y universitario incompleto es, en promedio, de 55,2%. Al distinguir establecimientos estatales y no estatales, el indicador de subempleo profesional del MTPE no evidencia diferencias significativas entre ambos tipos de establecimientos (48,9% para los profesionales egresados de establecimientos estatales y 49,0% para los provenientes de establecimientos no estatales de la capital) (MTPE 2002: 39).

Burga y Moreno (2001), a partir de las encuestas Enaho de 1997 (III trimestre) proponen uno de los estudios más completos del fenómeno de subempleo profesional en el Perú. Proponen estimaciones de los indicadores de sobreeducación y subeducación con el objetivo de precisar el diagnóstico del problema del subempleo profesional urbano. Para ello, estiman los indicadores de sobre-

ducación propuestos por Clogg y De Grip y los aplican a la muestra de los trabajadores ocupados urbanos en base de la misma encuesta⁶.

Los resultados obtenidos por Burga y Moreno contrastan con las estimaciones preexistentes. En efecto, el subempleo profesional afecta, según los autores citados, a no más del 16% del conjunto de la población ocupada (15,5% según el indicador de Clogg y 13,3% según el indicador de De Grip). Restringiendo el ámbito de la estimación a los trabajadores ocupados con nivel universitario y no universitario (completo e incompleto), la proporción de subempleo profesional alcanza a entre 40,6% y 46,8% de los trabajadores (indicadores de Clogg y De Grip, respectivamente) (Burga y Moreno 2001: 37). La subeducación del conjunto de la población es de 13,8% a 18,7% según cada indicador (Burga y Moreno 2001). El examen realizado por Burga y Moreno del perfil de los sobreducados respecto a los adecuadamente educados hace aparecer algunos rasgos distintivos de la inadecuación entre las calificaciones y el empleo. Así, los sobreducados se caracterizan por tener una menor experiencia laboral que los adecuadamente educados, pertenecen en mayor proporción a hogares pobres, han recibido en menor proporción cursos de capacitación, constituyen una menor proporción de asalariados del sector público, son en mayor medida trabajadores independientes, trabajan en unidades unipersonales o con menos de 5 trabajadores, son en menor medida formales y perciben un ingreso por hora en promedio casi 30% inferior al percibido por los adecuadamente educados (Burga y Moreno 2001: 39). En cuanto a los determinantes de los niveles de adecuación de la educación, los autores estiman un modelo logia multinomial con tres categorías de la variable dependiente (trabajadores sobreducados, adecuadamente educados y subeducados). La muestra utilizada en la regresión se restringe a los egresados de educación superior universitaria, por lo que no queda claro el sentido de incluir la categoría de trabajadores subeducados. Los autores encuentran que el ser casado incrementa las probabilidades de encontrarse sobreducado. Ni la edad ni el género tienen un impacto significativo sobre la probabilidad de estar sobreducado. El tener mayor experiencia

6 Más adelante discutiremos algunas de las debilidades de los indicadores estimados por Burga y Moreno (2001).

en la ocupación actual y el haber llevado cursos de capacitación reducen la probabilidad de encontrarse en situación de subempleo profesional. Notan además que el carácter estatal o no estatal de la institución de educación superior no tiene un impacto significativo, lo que denota la gran dispersión en la calidad de los servicios educativos privados (Burga y Moreno 2001: 44). Al estimar una ecuación de ingresos incluyendo dentro de las variables explicativas las condiciones de sobreeducación y subeducación, así como el número de años de sobre y subeducación, la experiencia en la ocupación actual, la capacitación profesional, el sector institucional de la unidad de producción y las características demográficas del trabajador, Burga y Moreno encuentran que para el conjunto de la PEA ocupada «los sobreeducados se encuentran 21% mejor pagados que una persona correctamente educada, siempre y cuando tenga más de tres años de sobreeducación» (Burga y Moreno 2001: 46). Los años de subeducación tienen un impacto negativo sobre las remuneraciones de la ocupación principal, y la experiencia y la capacitación tienen el impacto esperado (Burga y Moreno 2001). La regresión restringida al caso de los ocupados con nivel de educación superior, incluyendo como variable explicativa la discordancia entre profesión y ocupación, atribuye un impacto negativo a esta variable: «un individuo que se encuentra en discordancia ocupacional sufre un castigo en su remuneración y gana 33% menos que un trabajador que se halla desempeñando una ocupación para la cual se formó (Burga y Moreno 2001: 49).

1.2 El concepto de sobre y subeducación

La sobre o subeducación respecto al empleo es un concepto simple de enunciar pero difícil de medir empíricamente. En el caso de la sobreeducación, o subempleo profesional, se alude a trabajadores que poseen un nivel de capital humano superior al requerido en los puestos de trabajo que ocupan, e inversamente en el caso de la subeducación. Cómo no evocar el ejemplo arquetípico del profesional, abogado o ingeniero, que se desempeña como taxista luego de cumplir con su jornada en el empleo principal. El imaginario popular del «recursado» es inagotable, de suerte que existen sin duda «mil oficios» en los que trabajadores que han recibido una formación profesional se encuentran inadecuadamente empleados, desaprovechando las calificaciones obtenidas, muy

por encima de las requeridas por el empleo de fortuna, que se percibe como algo transitorio, como un empleo indigno de calificarse como tal.

Sin embargo, detrás de la aparente claridad del concepto se ocultan varios temas complejos que deben ser elucidados. En primer lugar, la inadecuación entre capital humano y empleo no se reduce a la no adecuación entre nivel de educación y ocupación. Hemos empleado el término sobredorado como si fuera sinónimo de sobrecalificado. Sin embargo, el capital humano del trabajador incluye, además de su nivel de educación formal, las calificaciones técnicas o profesionales recibidas así como las calificaciones propias del puesto que ocupa en una empresa (relacionadas con los años de experiencia) y a sus habilidades y motivaciones. Un trabajador puede parecer tener un déficit en su nivel de educación formal pero ello puede ser compensado por una larga experiencia y conocimientos específicos a la firma. Ello significa, como señalan Sloane, Battu y Seaman (1999: 1438), que existe una suerte de *trade-off* entre los distintos componentes del capital humano y que pueden coexistir, en la misma empresa y empleo, dos trabajadores con niveles de educación formal distintos y similares niveles de remuneración.

Por otra parte, cuando comparamos el nivel de capital humano con la norma, dicha norma se refiere teóricamente a la calificación requerida en el empleo ocupado y no a los niveles de educación observados en promedio para diferentes categorías de ocupación. La primera distinción que debemos establecer es, por consiguiente, entre nivel observado y nivel requerido de calificación. En los países desarrollados son los expertos laborales quienes establecen los niveles de calificación requeridos en cada tipo de empleo. La dificultad con este enfoque es la rápida desactualización frente a los importantes cambios tecnológicos. Más aún, el nivel requerido de educación puede referirse ya sea al nivel necesario para conseguir el empleo o bien al nivel necesario para desempeñar el empleo. En la medida que la educación superior se hace cada vez más extensiva, los empleadores utilizan la exigencia de mayor nivel de educación como una manera de revelar las habilidades ocultas de los trabajadores, singularizando a aquellos que serían los más productivos. En el mismo sentido, el acceso al trabajo asalariado se encuentra fuertemente racionado, de suerte que

la exigencia sobre la educación es un *proxy* de los costos de entrenamiento, siendo considerados los más educados como aquellos que requerirán una menor inversión en calificación por parte de la empresa. No podemos descartar que en este proceso de selección (*screening*) también puedan interferir factores ligados a la discriminación étnica, de género y social. Finalmente, el utilizar como norma el valor central (promedio, mediana) de los niveles o años de ocupación no refleja necesariamente los requerimientos tecnológicos del empleo. Mide más bien la asignación producida como resultado de los estándares actuales de contratación y de las condiciones de mercado. Según los autores citados, esta asignación es endógena. Hartog (2000) propone interpretarla como el resultado de mercado en un modelo de asignación y no como un indicador de desplazamiento de la curva de la demanda. En suma, la norma como valor central observado en el mercado no es una medición adecuada de la demanda pero sí lo es de la confrontación de oferta y demanda. A ello debemos añadir que en un momento dado coexisten, en una misma ocupación, trabajadores de diferentes generaciones y que han ingresado al mercado laboral en períodos distintos. En ocupaciones en donde ha habido progreso tecnológico rápido encontraremos, pues, trabajadores jóvenes que tendrán mayores niveles de educación formal que los trabajadores antiguos, de suerte que la norma antigua se hizo obsoleta⁷. En la definición empírica de la norma este es un aspecto que deberemos considerar.

Además, puede ocurrir igualmente que niveles similares de educación formal sean de calidades muy distintas y que no correspondan con las calificaciones requeridas por el mercado. La caótica expansión de la oferta ha ido acompañada por una disminución sensible de la calidad de la educación, al mismo tiempo que muchos centros de enseñanza no han sabido adaptar el currículo a las nuevas exigencias impuestas por los cambios tecnológicos que han afectado muchas profesiones. Muchas ocupaciones profesionales tienen nuevos y mayores niveles de calificación, y al mismo tiempo se plantea el subempleo profesional como un problema serio. ¿Cómo entender esta aparente paradoja?

7 Ver al respecto Mendes de Oliveira, Santos y Kiker (2000).

Una primera pista la encontramos situándonos en el contexto de la década de 1990, años durante los cuales se observó escaso dinamismo de crecimiento del empleo formal. Esto generó una suerte de «racionamiento» de empleos calificados que la economía no fue capaz de generar en número suficiente. El otro aspecto que debe ser considerado es la fuerte heterogeneidad en la calidad de la educación secundaria y superior que induce, por parte de los empleadores, a una categorización jerárquica de los egresados de ciertas universidades en detrimento de centros de menor prestigio. Por otra parte, la desregulación del mercado de trabajo y la hiperinflación afectaron a los independientes y asalariados profesionales, que anteriormente constituían una categoría protegida. Una de las estrategias de respuesta al nuevo contexto macroeconómico radicó en el desarrollo de ocupaciones secundarias, generalmente informales y con bajas exigencias de calificación. Otra explicación del fenómeno del subempleo profesional está vinculada a la trayectoria profesional esperada, en particular de los jóvenes con altos niveles de educación. Como lo sugiere Rubb (2003a, 2003b), es probable que dichos trabajadores acepten empleos que requieran de un nivel de educación menor que la ya adquirida, debido a que presentan perspectivas de carrera que implican un rápido ascenso en la jerarquía, una vez acumuladas la experiencia y calificaciones específicas de la empresa. Si esto es así, el fenómeno del subempleo profesional debería concentrarse en los jóvenes, quienes luego, si pudiéramos observar el conjunto de sus ciclos de vida, se encontrarían adecuadamente empleados en etapas ulteriores de su experiencia laboral.

2. LA MEDICIÓN DE SOBRE Y SUBEDUCACIÓN EN EL PERÚ URBANO

Antes de comentar los resultados de nuestras estimaciones de incidencia de sub y sobreeducación, es conveniente tener presente la estructura de niveles de educación de la población urbana y de la capital en particular. En el cuadro siguiente se aprecian los niveles promedio según el Censo de 1993 y según las encuestas más recientes Enaho (1995-2001) y EPE (2001-2002). Las cifras nos indican que alrededor de un tercio de los ocupados tiene nivel de secundaria completa, un poco menos de un tercio tiene un nivel inferior a la secundaria

completa y el tercio restante está compuesto por trabajadores con estudios superiores (cerca de un quinto universitarios y el resto, no universitarios). Las cifras sugieren que entre 1993 y la segunda mitad de la década de 1990 no habría habido un incremento en el nivel de educación, medido por el número promedio de años de escolaridad de los trabajadores urbanos de 25 a 44 años de edad. La distribución según niveles educativos apunta hacia un mayor porcentaje de trabajadores con educación secundaria en detrimento de los trabajadores con educación superior. La robustez de esta tendencia podría ponerse en duda en la medida que el tamaño real de la población urbana a finales de la década de 1990 es una extrapolación demográfica que se basa en la distribución urbana / rural del censo del año 1993.

Cuadro 7.1

POBLACIÓN OCUPADA DE 25 A 44 AÑOS DE EDAD POR NIVEL EDUCATIVO

Censo / encuesta	Censo 1993	Censo 1993	Enaho	Enaho	EPE
	Urbana	Lima	Lima	Lima	Lima
Sin nivel	0,2	0,1	1,2	0,5	0,4
Inicial	0,1	0,1	0,1	0	0
Primaria incompleta	6,5	3,8	6,0	4,0	3,3
Primaria completa	10,3	6,9	8,9	6,2	5,4
Secundaria incompleta	15,2	14,5	14,1	12,9	13,1
Secundaria completa	24,9	26,5	31,1	34,4	37,7
Superior no universitaria					
incompleta	5,2	5,7	4,3	4,7	4,8
Superior no universitaria completa	12,6	13,7	12,8	11,3	14,2
Superior universitaria incompleta	8,0	9,2	6,2	7,3	5,4
Superior universitaria completa	17,0	19,4	15,3	18,7	15,8
Total	100	100	100	100	100
Promedio años de escolaridad	10,9	11,5	11,0	11,6	11,6
Desviación estándar de año escolar	3,817	3,447	3,699	3,396	3,223

Fuente: nuestras estimaciones en base al Censo de Población y Vivienda 1993, Enaho, EPE.

2.1 La determinación de la norma de niveles de educación según ocupaciones

En el estudio de Burga y Moreno la norma de niveles de educación correspondientes a cada ocupación no ha podido, por razones de tamaño de la muestra, ser calculado para un nivel de desagregación mayor al de 2 dígitos de la clasificación uniforme de ocupaciones. Ello constituye una limitación importante, en la medida que existe una fuerte heterogeneidad al interior de esas categorías bastante amplias de ocupaciones (por ejemplo, al interior de categorías como «Fuerzas Armadas»). Más aún, en la estimación de la norma se incluyó al conjunto de trabajadores, sea cual fuere la generación a la que pertenecieran. Ello significa que trabajadores que entraron en el mercado laboral hace mucho tiempo (y para los cuales los niveles de educación requeridos eran menores) intervienen en el cálculo al igual que las nuevas generaciones (cuyas mayores calificaciones corresponden a las normas actuales). La norma así estimada conllevará un sesgo que apunta a la subestimación y, por consiguiente, arrojará mayores tasas de subempleo profesional y menores tasas de subeducación. Por otra parte, no es posible, a partir de la observación de un solo período, vincular la evolución de la coyuntura del mercado laboral con el fenómeno de inadecuación entre niveles de educación y empleo.

El presente estudio salva estos diversos obstáculos, pues en la construcción de la norma de los niveles de educación requeridos en cada ocupación se ha utilizado, de manera conjunta, la totalidad de encuestas nacionales de hogares (Enaho) ejecutadas por el INEI (27 encuestas), así como alrededor de 11 encuestas mensuales de la encuesta permanente de empleo (EPE) de Lima Metropolitana. Ello ha resultado en un tamaño de muestra de más de un millón y medio de observaciones, lo que nos ha permitido estimar los requerimientos de educación para un nivel bastante fino de desagregación de la clasificación de ocupaciones (3 dígitos en lugar de la clasificación en 2 dígitos empleada por Burga y Moreno) (ver anexos para una descripción detallada de la metodología y presentación de los resultados relativos a las normas de educación según ocupaciones). En el cálculo de la norma hemos considerado únicamente la población ocupada mayor de 24 años y menor de 45 años, de suerte que

nuestras estimaciones no se encuentren sesgadas ni por los trabajadores que aún no han completado su curso educativo ni por aquellos que pertenecen al grupo de los trabajadores más antiguos. Esta autolimitación de la muestra considerada para efectos de la estimación de la norma (mas no para la estimación de la incidencia de sobre y subeducación) ha sido posible gracias al enorme tamaño de la muestra considerada.

Con el objeto de analizar los cambios en los requerimientos en el curso de la última década, también hemos estimado las normas de educación utilizando los registros censales individuales (censo de población y de vivienda de 1993). Analizar el conjunto de las encuestas disponibles en el Perú desde 1995 hasta la fecha nos permite estudiar la evolución de la sobre y subeducación en las distintas fases del ciclo económico, tema nunca antes abordado.

Hemos considerado los indicadores de adecuación entre nivel de educación y educación propuestos por Clogg y De Grip, los mismos que fueron empleados por Burga y Moreno. Hemos, sin embargo, corregido algunas imprecisiones en el indicador de De Grip (ver anexo). Según el indicador de Clogg, un trabajador estará sobre o subeducado si el número de años de estudio es superior (o inferior) a una desviación estándar, respecto al nivel promedio de años de educación de la población ocupada de 24 años o más y menor de 45 años. En el caso del indicador de De Grip, se trata de determinar el niveles (o los niveles) de educación predominantes en base a la preponderancia de dichos niveles en el conjunto de la población de referencia y según criterios que detallamos en el anexo. Nuestra preferencia se inclina hacia el indicador de Clogg, por permitir una clasificación de la condición de sub o sobreeducado más precisa y sin las ambigüedades que en algunos casos presenta el indicador de De Grip.

2.2 Evolución del porcentaje de sobre y subocupación profesional 1995-2002

En promedio, sobre las 27 encuestas Enaho, la incidencia de la sobreeducación o subempleo profesional es de alrededor de 12%, mientras que el porcentaje de trabajadores con un nivel de educación inferior a la norma (en más de una desviación estándar) alcanza cerca de 21% del total de trabajadores ocupados.

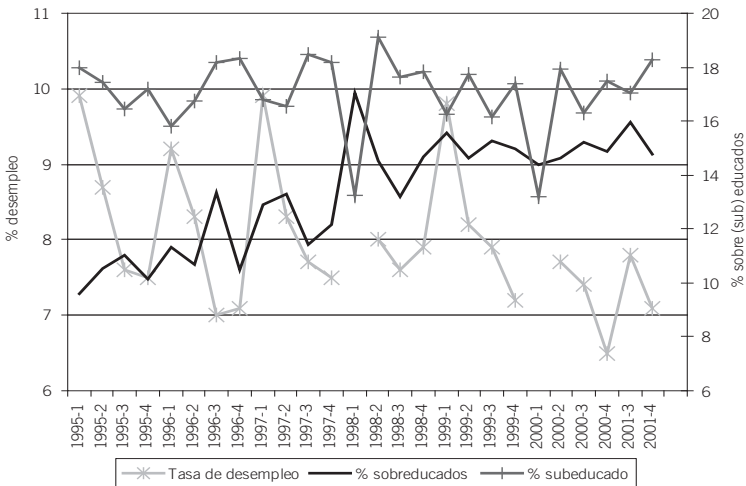
Cuantitativamente, el principal problema relativo a la adecuación entre niveles de educación de los trabajadores y las normas es la subeducación, y no la sobreeducación o subempleo profesional. Cabe notar que llegamos a la misma conclusión si consideramos el indicador de De Grip (18% de incidencia de sobreeducación y 23% de subeducación). Es interesante observar que en el caso del estudio de Burga y Moreno, los autores obtienen un resultado ambiguo: el porcentaje de sobreeducados según el indicador de Clogg es 15,5% superior al de los subeducados (13,8%) mientras que según el indicador de De Grip los autores obtienen el resultado opuesto (13,3% de sobreeducados frente a 18,7% de subeducados). Esta discrepancia respecto a los resultados obtenidos por Burga y Moreno no se debe al hecho de que hayamos comentado los valores promedio para el conjunto del período 1995-2001 (nuestras estimaciones para la Enaho del tercer trimestre de 1997, utilizada por los autores, apuntan a las mismas conclusiones que para el período 1995-2002), sino más bien al haber considerado una muestra pequeña en la definición de la norma, el haberla definido para un nivel demasiado agregado de la nomenclatura de ocupaciones y, sobre todo, al hecho de haber considerado el conjunto de ocupados y no aquellos de entre 24 y 44 años, como en el caso del presente estudio.

Una vez definida la norma, hemos estimado para cada una de las 27 encuestas Enaho realizadas desde 1995 hasta 2002 y para las 11 primeras encuestas EPE, la incidencia de la sobreeducación y de la subeducación. Ello nos ha permitido poder analizar conjuntamente la evolución de la incidencia de sobreeducados con la evolución de la tasa de desempleo. La hipótesis que puede postularse a priori es que durante los períodos de recesión y de alza de la tasa de desempleo, los trabajadores están dispuestos a aceptar empleos que no corresponden con sus niveles de educación y que cuando el mercado laboral se encuentra bajo tensión durante las fases de crecimiento los trabajadores dejan los empleos inadecuados en favor de otros que requieran al menos el mismo nivel de educación. Podemos postular que no existe simetría en esta hipótesis respecto al vínculo entre incidencia de subeducación y tasa de desempleo, pues los puestos de trabajo que requieren calificaciones elevadas están sujetos a un racionamiento, de suerte que serán ocupados por la sobreoferta de trabajadores calificados antes que por los no calificados.

En el gráfico siguiente podemos observar que a lo largo del período 1995-2001 ha existido un comportamiento procíclico de la incidencia de subempleo profesional respecto a la tasa de desempleo de los trabajadores urbanos, acorde con la hipótesis que hemos mencionado antes. Los vínculos con la evolución de la tasa de desempleo son menos claros en el caso de la incidencia de la subeducación, aunque se observa puntualmente cierto comportamiento anticíclico. Este comportamiento de los indicadores de sobrededucación y de subeducación estaría revelando una mayor complejidad en el modo de regulación del mercado de trabajo. Dicho mercado se ajusta no solamente por los volúmenes (tasa de desempleo) y salarios, sino que también la adecuación del empleo y la calidad del mismo hacen parte de los mecanismos de ajuste (Herrera e Hidalgo 2004).

Gráfico 7.1

TASA DE DESEMPEÑO Y PORCENTAJE DE OCUPADOS SOBREDUCADOS Y SUBEDUCADOS, ÁREA URBANA

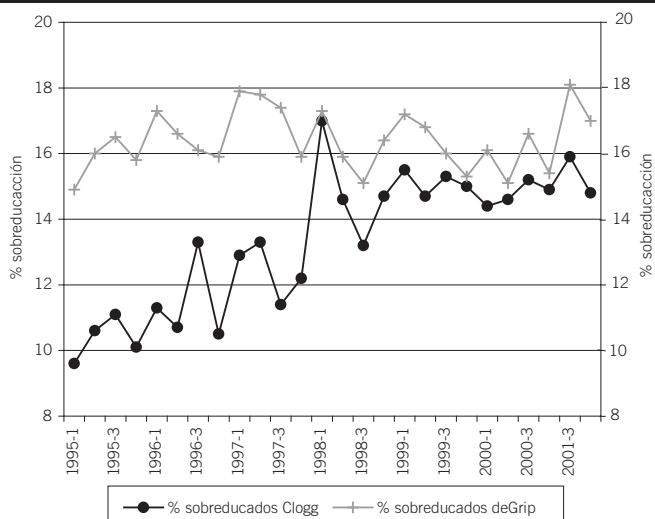


Fuente: elaboración nuestra en base a encuestas Enaho 1995-2001.

En el gráfico siguiente comparamos las dos maneras de definir la incidencia del subempleo profesional. Constatamos que el indicador de De Grip se encuentra, a lo largo del período considerado, siempre por encima del indicador de Clogg. Se observa igualmente una fuerte tendencia a la convergencia entre estos dos indicadores, en particular a partir de 1998.

Gráfico 7.2

SUBEMPLEO PROFESIONAL SEGÚN TIPO DE INDICADOR, ÁREA URBANA



Fuente: elaboración nuestra en base a encuestas Enaho 1995-2002.

3. PERFIL DEL SUBEMPLEO PROFESIONAL Y DE LOS SUBEDUCADOS

¿A quienes afecta en mayor medida el problema del subempleo profesional? ¿A los trabajadores con nivel superior universitario o a aquellos con nivel de educación superior no universitaria? La respuesta (ver cuadros en anexo) es que,

como era de esperarse, el nivel de incidencia de la sobrededucación para los trabajadores con educación superior universitaria es el más elevado, y alcanza una incidencia promedio de 38,3% sobre el período 1995-2002. La adopción de carreras técnicas cortas es una estrategia que permite reducir el riesgo de subempleo profesional en casi 10 puntos (29,6% en promedio para los trabajadores con educación superior no universitaria). Los trabajadores que solo tienen nivel secundario no padecen de problemas de subempleo profesional (pues afecta tan solo al 6,4%). En cuanto a la subeducación, en promedio alrededor de 8% de los trabajadores con nivel secundario tiene un déficit en su educación formal, porcentaje que alcanza un 54,7% en el caso de los trabajadores con tan solo nivel primario o sin nivel.

Cuando descomponemos los indicadores de subempleo profesional según género, no observamos diferencias significativas en la incidencia de subempleo profesional (en promedio, un poco más de 13% de hombres y mujeres estaría sobreducado respecto a los niveles de educación observados en sus ocupaciones). Sin embargo, las mujeres difieren de los hombres en cuanto a la incidencia de la subeducación (en promedio, un 18,7% de mujeres posee un nivel de calificación menor que el requerido por la ocupación que tiene; dicho porcentaje es de 13,5% en el caso de los hombres). ¿Cómo conciliar este resultado con las evidencias de discriminación de género en el mercado laboral? En efecto, los trabajadores subeducados tendrán en general un nivel de remuneración superior al de los trabajadores con el mismo nivel de educación pero que se encuentran laborando en ocupaciones que requieren el mismo nivel de educación que el poseído. Ello tenderá a contrarrestar el efecto de la discriminación en el mercado de trabajo. Sin embargo, la discriminación puede estar condicionando el acceso mismo al mercado laboral y orientando a las mujeres hacia las ocupaciones menos remuneradoras (efecto segregación).

Finalmente examinaremos la no adecuación entre educación y ocupación según grupos etáreos, con el propósito de responder a la pregunta de si los jóvenes son o no más vulnerables al subempleo profesional. Nuestras estimaciones identifican al grupo comprendido entre 24 y 35 años como el más vulnerable al riesgo de subempleo profesional (17,1%, en promedio, durante

el período 1995-2002). El riesgo disminuye en el grupo de trabajadores mayores de 35 y menores de 45 años (14,3%) y alcanza un poco menos que la mitad del grupo más expuesto en el caso de los trabajadores con menos de 24 años y más de 45 años (11,6% y 9,4%, respectivamente). Respecto a la incidencia de subeducación, los resultados obtenidos muestran claramente que la generación de trabajadores nacidos en la década de 1950 adolece de un bajo nivel de educación respecto a la norma en sus ocupaciones. Así, un poco más de un tercio (34,5%) de trabajadores de más de 45 años puede ser considerado como subeducado, mientras que dicha proporción no sobrepasa el 10% en el caso de los trabajadores menores de 35 años.

Cuadro 7.2

PROBABILIDADES DE SUBEDUCACIÓN Y SOBREDUCACIÓN RESPECTO A EDUCACIÓN ADECUADA

	Subeducación ^{1/}	Sobrededucación ^{2/}
Sexo	0,830 (13,26)***	1,173 (8,50)***
Cónyuge	0,954 (2,77)***	1,090 (3,18)***
Hijo	0,754 (14,18)***	1,069 (3,13)***
Nuera / yerno	0,652 (9,43)***	1,068 (1,57)
Otros miembros del hogar	1,029 (1,29)	1,350 (8,84)***
Grupo etáreo 14-23 años	0,404 (41,62)***	1,668 (17,97)***
Grupo etáreo 24-35 años	0,605 (31,75)***	1,205 (9,48)***
Grupo etáreo 45 años y más	2,402 (63,82)***	1,063 (2,59)***
Años de educación	0,674 (132,17)***	1,449 (67,04)***

Tamaño de la unidad de producción:		
1 a 10 trabajadores	0,513 (29,29)***	3,657 (59,39)***
Tamaño de la unidad de producción:		
11 a 50 trabajadores	0,622 (15,14)***	1,705 (16,58)***
Observaciones	231.167	89.190
R ² ajustado	0,1615	0,0651

Notas:

- Valor absoluto del estadístico Z entre paréntesis.

*Significativo al 10%.

**Significativo al 5%.

***Significativo al 1%.

^{1/} Ocupados con nivel inferior al superior universitario y no universitario.

^{2/} Ocupados con nivel superior universitario y no universitario.

Odds ratios; referencias: mujer, jefe del hogar, grupo étnico 36-44 años, unidades de producción de más de 50 trabajadores.

Las estimaciones de un modelo logit para los ocupados con nivel de educación superior y aquellos con nivel de educación inferior al superior sugieren que los hombres tienen 17% más probabilidad de estar sobreducados que las mujeres, y que lo inverso ocurre en el caso de la subeducación. El estatuto de parentesco dentro del hogar también cuenta en la probabilidad de estar o no subeducado o sobreducado: los diversos miembros del hogar tienen mayores probabilidades que el jefe del hogar de estar sobreducados y menores probabilidades de estar subeducados (con la excepción de «otros miembros del hogar»). El grupo étnico conformado por los trabajadores de 36 a 44 años de edad tiene menores probabilidades de estar sobreducado. Así, por ejemplo, los jóvenes de 24-35 años tienen 20% más probabilidades de estar sobreducados que los de 36-44 años. Dicha probabilidad se reduce a 6% en el caso de los trabajadores de mayor edad (45 años y más). Los subeducados son, como era de esperarse, miembros de las generaciones más antiguas (mayores de 36 años). Finalmente, el tamaño de la unidad de producción tiene un impacto significativo en la probabilidad de encontrarse en situación de subempleo profesional o en situación de subeducación. A mayor tamaño de la unidad de producción, menor probabilidad de sobreducación y menor probabilidad de

subeducación. Obsérvese que la protección ofrecida por las empresas medianas respecto a las pequeñas es bastante significativa en el caso de la sobrededucación, mas no en el caso de la subeducación.

4. DETERMINANTES DE LA SOBREDUCACIÓN Y SUBEDUCACIÓN E IMPACTO SOBRE LOS INGRESOS

Al considerar una ecuación de ingresos por hora incluyendo una variable indicativa de sobrededucación y de subeducación (respecto a la situación de adecuadamente ocupado), encontramos un impacto negativo de la sobrededucación (que implica una disminución de 28% del ingreso) y un impacto positivo para la subeducación (un incremento de 16%), aunque la magnitud de este último es sensible a la especificación de la variable que mide la experiencia laboral. Dicho de otro modo, el ser sobreducado implica un ingreso menor al de los trabajadores con igual nivel de calificación pero que se encuentran adecuadamente empleados, e inversamente para los subeducados (ver resultados de regresión en el cuadro 7.3). Dicho resultado es conforme a los hechos estilizados que se desprenden de los trabajos empíricos realizados en los países desarrollados.

Queda por elucidar si la menor remuneración de los sobreducados respecto a los adecuadamente educados refleja o no diferencias en la calidad de la formación recibida, o bien alguna forma de discriminación social por la que únicamente los egresados de ciertas universidades privadas tienen garantizados empleos que corresponden a los niveles de educación de los trabajadores. La importancia del subempleo profesional y de la subeducación, así como su impacto en la determinación de los ingresos, incitan a repensar el marco minceriano de determinación de los ingresos con el objeto de considerar igualmente los factores de demanda, en particular las características de las unidades de producción y el emparejamiento entre calificaciones requeridas por el empleo y las calificaciones recibidas por los trabajadores, sean estas formales o adquiridas a través de la experiencia laboral.

Cuadro 7.3

IMPACTO DE LA SOBREDUCACIÓN Y DE LA SUBEDUCACIÓN SOBRE LOS INGRESOS

Variable dependiente: log de ingresos por hora	
Edad	0,063 (6,77) ***
Años de experiencia	-0,067 (7,47) ***
Mujer	-0,140 (4,14) ***
Educación primaria	-0,047 (0,54)
Educación secundaria (ref. educación superior)	-0,157 (3,43) ***
Total de miembros del hogar	0,008 (0,75)
# miembros 0-9 años	0,003 (0,16)
# miembros 10-15 años	0,025 (1,43)
# miembros de más de 60 años	-0,109 (3,23) ***
Hogar extendido	-0,029 (0,95)
Capital humano del hogar	0,069 (0,48)
# de activos que posee el hogar	0,085 (10,05) ***
Tenencia de vivienda	0,026 (1,86) *
Acceso red agua potable dentro vivienda	-0,011 (0,37)

Paredes en material noble	0,159 (6,25) ***
Acceso a agua potable en el distrito	-0,029 (0,44)
Unidad de producción menos de 100 trabajadores	-0,291 (8,13) ***
Unidad de producción mas de 100 y menos de 500 trabajadores (Cat. Ref. 500 y más trabajadores)	-0,003 (0,07)
Con empleo secundario	0,024 (0,74)
Trabajador en UP informal	-0,211 (6,60) ***
Sector primario	0,004 (0,08)
Industria (ref. comercio y servicios)	0,145 (5,34) ***
Sobreeducado	-0,283 (7,42) ***
Subeducado	0,163 (4,48) ***
Constante	0,032 (0,17)
Observaciones	5.824
R ²	0,32

Robust t statistics in parentheses.

Notas:

*Significativo al 10%.

**Significativo al 5%.

***Significativo al 1%.

BIBLIOGRAFÍA

Alba-Ramírez, Alfonso (1993). «Mismatch in the Spanish Labor Market. Overeducation». En: *The Journal of Human Resources*, Vol. XXVIII, N° 2, pp. 259-78.

Arregui, Patricia (1993). «Empleo, ingresos y ocupación de los profesionales y técnicos en el Perú». En: *Notas para el Debate* N° 9, pp. 9-48.

Bauer, Thomas (2002). «Educational Mismatch and Wages: a Panel Analysis». En: *Economics of Education Review*, Vol. 21, pp. 221-9.

Bernales, Enrique (1978). «Expansión y redefinición del sistema universitario del Perú en un contexto de modernización» (mimeo). PUCP, Departamento de Ciencias Sociales.

Borghansa, Lex y Andries De Grip (2000a). «Skills and Low Pay: Upgrading or Overeducation?». En: Gregory, M.; W. Saavedra y S. Bazen (eds.). *Labour Market Inequalities, Problems and Policies of Low-Wage Employment in International Perspective*. Oxford University Press, pp. 198-223.

— (2000b). «The Debate in Economics about Skill Utilization». En: Borghansa, L. y A. de Grip (eds.). *The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization*, Edward Elgar, pp. 3-23.

Borghansa, Lex y Loek Groot (1999). «Educational Presorting as a Cause of Occupational Segregation». En: *Labour Economics*, Vol. 6, pp. 375-95.

Büchel, Felix y Antje Mertens (2000). «Overeducation, Undereducation, and the Theory of Career Mobility». IZA Discussion Paper N° 195, 37pp.

- Burga, Cybele y Martín Moreno (2001): «¿Existe subempleo profesional en el Perú urbano?». Investigaciones Breves N° 17. Grade, CIES, 58pp.
- Chevalier, Arnaud (2003). «Measuring Overeducation». Institute for the Study of Social Change, University College Dublin, Centre for the Economics of Education, London School of Economics.
- Cohn, Elchanan y Shahina P. Khan (1995). «The Wage Effects of Overschooling Revisited». En: *Labour Economics* 2, pp. 67-76.
- Cohn, Elchanan y Ying Chu Ng (2000). «Incidence and Wage Effects of Overschooling and Underschooling in Hong Kong». En: *Economics of Education Review*, Vol. 19, pp. 159-68.
- Dalya, Mary C.; Felix Büchel y Greg J. Duncan (2000). «Premiums and Penalties for Surplus and Deficit Education - Evidence from the United States and Germany». En: *Economics of Education Review*, Vol. 19, pp. 169-78.
- De Grip, Andries; Lex Borghansa y Wendy Smiths (1998). «Future Developments in the Job Level and Domain of High-Skilled Workers». En: Heijke, Hans y Lex Borghansa (eds.). *Towards a Transparent Labour Market for Educational Decisions*. Aldershot: Ashgate.
- Dolton, Peter y AnnaVignoles (2000). «The Incidence and Effects of Overeducation in the U.K. Graduate Labour Market». En: *Economics of Education Review*, Vol. 19, pp. 179-98.
- Freeman, Richard (1976). *The Overeducated American*. Nueva York: Academic Press.
- Groot, Wim (1996). «The Incidence of, and Returns to Overeducation in the UK». En: *Applied Economics*, Vol. 28, pp. 1345-50.
- Groot, Wim y Henriëtte Maassen van den Brink (2000). «Overeducation in the Labor Market: A Meta-Analysis». En: *Economics of Education Review*, Vol. 19, pp. 49-158.
- Hartog, Joop (2000): «Over-Education and Earnings: Where are We, Where should We Go?», *Economics of Education Review*, Vol. 19, pp. 131-47.

Herrera, Javier (2002). *La pobreza en el Perú en 2001. Una visión departamental*, IRD/INEI, Lima: mayo, 196p.

Herrera, Javier y Nancy Hidalgo (2003). «Vulnerabilidad del empleo en Lima. Un enfoque a partir de encuestas a hogares». En: Herrera, Javier (editor científico). «Pobreza y desigualdad en el área Andina». *Bulletin de l'Institut Français d'Etudes Andines*, 2002, vol. 31 (3), p. 553-98, mayo 2003.

Kiker, B.F.; María C. Santos y M. Mendes de Oliveira (1997). «Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal». En: *Economics of Education Review*, Vol. 16, No. 2, pp. 111-25.

Mendes de Oliveira, M.; María C. Santos y B. F. Kiker (2000). «The Role of Human Capital and Technological Change in Overeducation». En: *Economics of Education Review*, Vol. 19, pp. 199-206.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2002). «Adecuación ocupacional de los profesionales en las principales ciudades». En: *Boletín de Economía Laboral*, N° 22-24, octubre.

— (2000). «Estimación de la compatibilidad entre la educación adquirida y la ocupación ejercida por los trabajadores». En: *Boletín de Economía Laboral*, N° 17, julio.

Moulet, Stéphanie (2001). «Overeducation, Undereducation and Allocation on the French Labour Market». Aix-en-Provence: LEST.

Oosterbeek, Hessel (2000). «Introduction to Special Issue on Overschooling». En: *Economics of Education Review*, Vol. 19, pp. 129-30.

Renes, Gusta and Geert Ridder (1995). «Are Women Overqualified?». En: *Labour Economics*, Vol. 2, pp. 3-18.

Robst, John (1995): «College Quality and Overeducation». En: *Economics of Education Review*, Vol. 14, N° 3, pp. 1-8.

— (1994). «Measurement Error and the Returns to Excess Schooling». En: *Applied Economics Letters*, Vol. 1, pp. 142-44.

- Rodríguez Cuba, Javier (1996). «De profesional a taxista: el mercado laboral de técnicos y profesionales en los 90». ADEC-ATC.
- Rubb, Stephen (2003a). «Overeducation: A Short or Long Run Phenomenon for Individuals». En: *Economics of Education Review*, Vol. 22, pp. 389-94.
- (2003b). «Overeducation in the Labor Market: A Comment and Re-Analysis of a Meta-Analysis». En: *Economics of Education Review* (en prensa), 9pp.
- Scurrah, Martin (1982). «El empleo intelectual en el Perú: El sobre-empleo de la minoría y el sub-empleo de la mayoría». En: *Apuntes*, 12: 19-32. Universidad del Pacífico.
- Sicherman, Nachum (1991): «`Overeducation` in the Labor Market». En: *Journal of Labor Economics*, Vol. 9, N° 2, pp. 101-22.
- Sloane, P.J.; H. Battu y P.T. Seaman (1999). «Overeducation, Undereducation and the British Labour Market». En: *Applied Economics*, Vol. 31, pp. 1437-53.
- (1996). «Overeducation and the Formal Education-Experience and Training Trade-Off». En: *Applied Economics Letters*, Vol. 3, pp. 511-5.
- Verdera, Francisco (1995). «Propuesta de redefinición de la medición del subempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima». Documento de trabajo N° 22. OIT.
- Verdugo, Richard y Naomi Turner Verdugo (1989). «The Impact of Surplus Schooling on Earnings». En: *Journal of Human Resources*, Vol. XXIV, N° 4, pp. 629-43.
- Versluis, Jan (1974). «Labor Market Expectations of Secondary and University Students in the Lima Metropolitan Area: Perceived Difficulty of Finding Work after Completing Secondary or University Education». Documento de Trabajo sobre Educación y Empleo N° 2. Ginebra: Programa de Empleo Mundial, Proyecto sobre Educación y Empleo, OIT.
- Wieling, Myra y Lex Borghans (2001). «Discrepancies between Supply and Demand and Adjustment Processes in the Labour Market». En: *Labor*, Vol. 15, N° 1, pp. 33-56.

ANEXOS⁸

ENAHO

	Tasa de desempleo	Clogg			De Grip		
		% Sobre-educados	% Adecua-damente educados	% Sube-ducados	% Sobre-educados	% Adecua-damente educados	%Sube-ducados
1995-1	9,9	9,6	72,4	18,0	14,9	62,5	22,6
1995-2	8,7	10,6	72,0	17,4	16,0	61,9	22,0
1995-3	7,6	11,1	72,5	16,5	16,5	62,7	20,9
1995-4	7,5	10,1	72,7	17,2	15,8	62,4	21,8
1996-1	9,2	11,3	72,9	15,8	17,3	63,0	19,8
1996-2	8,3	10,7	72,6	16,7	16,6	62,2	21,3
1996-3	7,0	13,3	68,5	18,2	16,1	60,4	23,5
1996-4	7,1	10,5	71,2	18,3	15,9	60,5	23,6
1997-1	9,9	12,9	70,3	16,8	17,9	61,0	21,2
1997-2	8,3	13,3	70,1	16,6	17,8	61,3	20,9
1997-3	7,7	11,4	70,1	18,5	17,4	60,1	22,5
1997-4	7,5	12,2	69,7	18,2	15,9	61,4	22,8
1998-1		17,0	69,7	13,3	17,3	64,0	18,7
1998-2	8,0	14,6	66,3	19,1	15,9	60,5	23,7
1998-3	7,6	13,2	69,2	17,6	15,1	63,1	21,8
1998-4	7,9	14,7	67,5	17,8	16,4	61,3	22,3
1999-1	9,8	15,5	68,2	16,3	17,2	62,0	20,8
1999-2	8,2	14,7	67,6	17,7	16,8	61,3	21,9
1999-3	7,9	15,3	68,6	16,2	16,0	63,6	20,4
1999-4	7,2	15,0	67,7	17,4	15,3	62,8	21,9
2000-1		14,4	72,4	13,2	16,1	66,8	17,0
2000-2	7,7	14,6	67,5	17,9	15,1	63,0	21,9
2000-3	7,4	15,2	68,5	16,3	16,6	61,8	21,6
2000-4	6,5	14,9	67,6	17,5	15,4	62,9	21,7
2001-3	7,8	15,9	67,0	17,1	18,1	61,1	20,9
2001-4	7,1	14,8	67,0	18,3	17,0	61,0	22,0
2002-4	7,7	15,0	67,1	17,9	17,7	60,8	21,6

8 Los resultados detallados de las normas de educación estimadas (indicadores de Clogg y de De Grip) que no han sido incluidos por razones de espacio, pueden ser solicitados al autor por correo electrónico (herrera@dial.prd.fr).

CENSO

	Tasa de desempleo	Clogg			De Grip		
		% Sobre- educados	% Adecua- damente educados	% Sube- educados	% Sobre- educados	% Adecua- damente educados	%Sube- educados
1995-1	9,9	10,8	71,2	18,0	13,5	61,3	25,2
1995-2	8,7	12,2	70,2	17,6	14,3	60,7	25,0
1995-3	7,6	12,6	70,8	16,6	14,5	61,8	23,7
1995-4	7,5	12,1	70,7	17,2	13,7	61,6	24,7
1996-1	9,2	12,9	70,3	16,8	15,6	61,2	23,1
1996-2	8,3	12,3	70,6	17,1	15,0	60,7	24,3
1996-3	7,0	14,8	66,6	18,6	15,1	57,7	27,2
1996-4	7,1	12,4	68,5	19,1	14,7	58,6	26,7
1997-1	9,9	14,0	67,8	18,2	16,4	58,9	24,7
1997-2	8,3	14,6	67,6	17,8	16,3	59,0	24,7
1997-3	7,7	13,3	67,5	19,2	15,2	58,5	26,2
1997-4	7,5	14,3	67,4	18,3	13,9	59,9	26,3
1998-1		19,5	67,3	13,2	16,3	63,3	20,5
1998-2	8,0	16,3	65,2	18,5	14,8	58,6	26,6
1998-3	7,6	15,5	66,8	17,7	14,2	60,3	25,4
1998-4	7,9	17,7	64,1	18,2	15,6	58,1	26,3
1999-1	9,8	18,0	65,1	16,9	16,5	58,8	24,7
1999-2	8,2	16,8	65,0	18,2	15,3	59,0	25,7
1999-3	7,9	17,5	65,6	16,9	15,0	60,9	24,1
1999-4	7,2	17,5	64,4	18,1	14,5	59,4	26,1
2000-1		16,3	70,6	13,1	14,9	65,0	20,0
2000-2	7,7	16,8	65,1	18,1	13,6	60,8	25,6
2000-3	7,4	17,4	66,1	16,6	16,0	58,9	25,1
2000-4	6,5	17,8	63,2	19,1	15,0	58,7	26,3
2001-3	7,8	18,3	64,5	17,2	16,9	59,1	24,0
2001-4	7,1	17,4	64,3	18,3	15,6	58,8	25,6
2002-4	7,7	17,4	64,8	17,9	16,0	59,4	24,6

CONSTRUCCIÓN DEL INDICADOR DE SOBREDUCACIÓN SEGÚN DE GRIP A PARTIR DEL CENSO DE 1993 Y LA ENAHO 1995-2002⁹

Preguntas de educación del Censo de 1993

10. ¿ASISTIÓ O ASISTE A UN CENTRO EDUCATIVO DE ENSEÑANZA REGULAR?

Encierre en un círculo el número que corresponda:

No asiste pero asistió 1

Asiste actualmente 2

Nunca asistió 3 → Pase a

Preg. 12

11. ¿CUÁL ES EL ÚLTIMO AÑO O GRADO DE ESTUDIOS O NIVEL QUE APROBÓ?

Encierre en un círculo el número que corresponda:

Ningún nivel 0

Inicial o pre-escolar 1

Primaria 2

Secundaria 3

Básica regular 4

Básica laboral 5

Anote el año o Grado aprobado

SUPERIOR NO UNIV.:

Incompleta 6

Completa 7

SUPERIOR UNIV.:

Incompleta 8

Completa 9

9 Anexo elaborado en colaboración con Nancy Hidalgo, Directora de Censos y Encuestas a Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

En base a las preguntas 10 y 11 formuladas en el Censo de Población de 1993, se procedió a reformular los niveles de educación alcanzados, en los siguientes: sin nivel, inicial, primaria incompleta, primaria completa, secundaria incompleta, secundaria completa, superior no universitaria incompleta, superior no universitaria completa, superior universitaria incompleta y superior universitaria completa; es decir, diez niveles de educación.

Los niveles 0, 1 y 6 a 9 no sufrieron variación, pero hubo que recodificar los niveles 2 a 5 en primaria completa e incompleta y secundaria completa e incompleta, teniendo en consideración el año o grado aprobado. Las personas que según la pregunta 10 nunca asistieron a un centro de enseñanza regular fueron catalogadas como «sin nivel».

Los datos del censo de 1993 arrojan 10.547.888 personas de 14 años y más de edad, de las cuales se seleccionó para el estudio a aquellos individuos de 25 a 44 años de edad que tuvieran alguna ocupación. Esto arrojó un total de 2.521.629 personas y 369 ocupaciones (a 3 dígitos del código de ocupaciones utilizadas en dicha investigación) (ver anexos).

PREGUNTAS DE EDUCACIÓN EN LA ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES

Para obtener una base de datos con suficiente número de observaciones en la encuesta nacional de hogares (Enaho) que permitiera establecer una norma a 3 dígitos del código de ocupaciones, se generó una base de datos conteniendo las variables sobre ocupación, nivel educativo, sexo y edad correspondientes a todos los trimestres entre los años 1995 a 2002, es decir que se añadieron 27 encuestas trimestrales con 1.009.123 individuos de 14 años y más de edad.

NIVELES EDUCATIVOS SEGÚN INFORMACIÓN DE LAS ENCUESTAS NACIONALES DE HOGARES

Encuesta	Sin nivel	Inicial	Prim. Incomp.	Prim. Comp.	Sec. Incomp.	Sec. Comp.	Bachillerato	Sup. no Univ. Inc.	Sup. no Univ. Comp.	Sup. Univ. Inc.	Sup. Univ. Comp.	Posgrado	Educación especial
Nivel propuesto	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10		
1995 - I	1	2	3		4			5	6	7	8		
1995 - II	1	2	3		4			5	6	7	8		
1995 - III	1	2	3		4			5	6	7	8		
1995 - IV	1	2	3		4			5	6	7	8		
1996 - I	1	2	3		4			5	6	7	8		
1996 - II	1	2	3		4			5	7	6	8		
1996 - III	1		2	3	4	5		6	7	8	9		
1996 - IV	1	2	3		4			5	6	7	8		
1997 - I	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10		
1997 - II	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10		
1997 - III	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10		
1997 - IV	1	2	3		4			5	6	7	8		
1998 - I	1	2	3		4			5	6	7	8		
1998 - II	1	2	3		4			5	6	7	8	9	10
1998 - III	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10		
1998 - IV	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10		
1999 - I	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10		
1999 - II	1	2	3		4			5	6	7	8	9	
1999 - III	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10		
1999 - IV	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10		
2000 - I	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10		
2000 - II	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
2000 - III	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
2000 - IV	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
2001 - III	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
2001 - IV	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	
2002 - IV	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	

Se homogeneizaron los niveles educativos formulados en cada una de las encuestas a los diez niveles educativos antes mencionados. Se seleccionó la población de 25 a 44 años que en la semana anterior estuviera ocupada. Es decir que en el caso de la Enaho así agrupada estamos tomando en consideración 303.600 personas y 365 ocupaciones a 3 dígitos¹⁰; es decir, 4 códigos menos que los que se codificaron en el censo de 1993 (ver anexos).

A continuación se presenta un cuadro comparativo en el nivel educativo entre el Censo de 1993 y la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza – IV trimestre, de los años 2001 y 2002. En él se muestra coherencia entre las estructuras porcentuales de los distintos niveles entre ambas investigaciones, salvo el nivel de primaria incompleta y superior universitaria. Cabe destacar que en el caso del censo los empadronadores eran alumnos del cuarto y quinto de secundaria; y en la Enaho se contrata a encuestadoras cuyo perfil corresponde a superior universitaria completa.

POBLACIÓN DE 25 A 44 AÑOS DE EDAD SEGÚN NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO

Nivel educativo	Censo 1993	%	Enaho 2001 - IV Trim.	%	Enaho 2002 - IV Trim.	%
Sin nivel*	164.116	3,8	270.014	3,8	283.747	3,9
Inicial	9.511	0,2	6.782	0,1	3.520	0,1
Primaria						
incompleta	379.838	8,9	1.079.432	15,4	1.081.245	14,9
Primaria completa	532.818	12,4	947.295	13,5	909.023	12,5
Secundaria						
incompleta	679.383	15,8	1.002.382	14,3	1.057.291	14,6
Secundaria completa	1.016.715	23,7	1.807.706	25,7	1.872.794	25,8
Superior no universitaria						
incompleta	200.786	4,7	273.578	3,9	290.576	4,0
Superior no universitaria completa	436.338	10,2	631.661	9,0	710.565	9,8

10 El código de ocupaciones que se utilizan en las encuestas nacionales de hogares es el mismo que el utilizado en el Censo de Población de 1993 y corresponde a la adaptación peruana de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones – revisada (CIUO-88).

Superior universitaria incompleta	314.967	7,4	296.131	4,2	272.425	3,8
Superior universitaria completa	509.032	11,9	583.800	8,3	696.803	9,6
No especificado	44.586	1,0	134.712	1,9	75.160	1,0
Total	4.288.090	100,0	7.033.493	100,0	7.253.149	100,0

*Incluye los que en la pregunta 10 del CPV-93 declararon que nunca asistieron a un centro de enseñanza regular.

Fuentes: censo de población de 1993, Enaho 2001 y 2002 - IV trimestre.

REGLAS PARA DETERMINAR EL NIVEL EDUCATIVO DE LOS GRUPOS OCUPACIONALES A 3 DÍGITOS:

Se aplicó la metodología de construcción de indicadores propuesta por Andries de Grip, Lex Borghansa y Wendy Smiths (1998) y trabajada para el caso peruano por Cybele Burga y Martín Moreno (2001: 25). Debemos indicar que este conjunto de condiciones propuestas no incluye todo el conjunto de posibilidades; así, tenemos que no se pudo asignar algún nivel educativo al 25,7% de ocupaciones en la base de datos del Censo de 1993, que corresponde a 94 ocupaciones principales codificadas a 3 dígitos; ni al 24,7% en la base de datos de la Enaho 1995-2002, que corresponde a 65 ocupaciones.

Se puede observar que las ocupaciones a las que no se les pudo asignar algún nivel educativo son aquellas cuyas frecuencias tienen dos o más modas y corresponden sobre todo a actividades informales o aquellas ocupaciones que no requieren especialización.

VEINTE PRINCIPALES OCUPACIONES DEL CENSO DE 1993 EN LAS QUE NO SE PUDO ASIGNAR UNA NORMA DOMINANTE

Código	Descripción	Casos	Sin nivel	Inicial	Prim. Incomp.	Prim. Comp.	Sec. Incomp.	Sec. Comp.	Sup. no Univ. Incomp.		Sup. no Univ. Comp.	
									Univ.	Comp.	Univ.	Comp.
941	Personal doméstico	61.383	0,08	0,00	0,18	0,23	0,21	0,19	0,04	0,04	0,01	0,01
423	Empleados de servicios administrativos	37.376	0,00	0,00	0,01	0,02	0,06	0,30	0,09	0,14	0,17	0,22
911	Vendedores ambulantes de productos agrícolas	28.743	0,06	0,00	0,18	0,20	0,25	0,22	0,02	0,02	0,02	0,01
571	Comerciantes vendedores a por mayor	24.145	0,01	0,00	0,04	0,08	0,15	0,33	0,07	0,09	0,14	0,10
917	Vendedores ambulantes de productos alimenticios manufacturados	23.499	0,04	0,00	0,15	0,19	0,25	0,25	0,04	0,03	0,04	0,01
912	Vendedores ambulantes de comida	23.378	0,07	0,00	0,18	0,20	0,23	0,21	0,03	0,04	0,03	0,01
247	Otros profesionales de la enseñanza	18.704	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,22	0,13	0,20	0,19	0,26
462	Otros oficinistas	17.285	0,00	0,00	0,01	0,02	0,07	0,38	0,11	0,15	0,16	0,12
381	Auxiliares en administración	16.169	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,18	0,09	0,27	0,20	0,24
375	Agentes técnicos de ventas	14.598	0,00	0,00	0,00	0,01	0,04	0,25	0,10	0,17	0,22	0,21
779	Sastre, modistos	14.164	0,04	0,00	0,17	0,16	0,16	0,24	0,04	0,06	0,06	0,07
451	Cajeros, pagadores, cobradores	13.818	0,00	0,00	0,01	0,02	0,06	0,31	0,10	0,20	0,16	0,15
391	Decoradores y diseñadores	5.836	0,00	0,00	0,00	0,02	0,08	0,27	0,09	0,27	0,17	0,09
621	Criadores de ganado	5.436	0,07	0,00	0,15	0,22	0,18	0,23	0,03	0,03	0,05	0,04
615	Exploataores agrícolas	4.971	0,05	0,00	0,18	0,26	0,17	0,18	0,02	0,02	0,03	0,08
454	Repcionistas y empleados de oficina	4.783	0,00	0,00	0,01	0,03	0,09	0,35	0,10	0,21	0,12	0,09
322	Fotógrafos y operadores de equipos de grabación	4.635	0,00	0,00	0,01	0,05	0,11	0,37	0,09	0,14	0,15	0,07
613	Agricultores de plantaciones de árboles y arbustos	4.327	0,06	0,00	0,22	0,27	0,20	0,18	0,02	0,01	0,02	0,01
335	Inspectores de obras, prevención e investigación de incendios	4.293	0,00	0,00	0,00	0,01	0,05	0,28	0,08	0,15	0,13	0,30
531	Personal de enfermería	4.197	0,00	0,00	0,01	0,02	0,07	0,32	0,09	0,36	0,08	0,05

VEINTE PRINCIPALES OCUPACIONES DE LA ENAHO 1995-2002 EN LAS QUE NO SE PUDO ASIGNAR UNA NORMA DOMINANTE

Código	Descripción	Casos	Sin nivel	Inicial	Prim.		Sec.		Sup. no Univ.		Sup. Univ.	
					Incomp.	Comp.	Incomp.	Comp.	Incomp.	Comp.	Incomp.	Comp.
572	Comerciantes vendedores al por mayor	28.755	0.03	0.00	0.11	0.16	0.17	0.30	0.04	0.08	0.05	0.05
942	Limpiadores de oficinas, hoteles	6.591	0.07	0.00	0.16	0.17	0.20	0.28	0.03	0.04	0.02	0.02
941	Personal doméstico	5.867	0.07	0.00	0.18	0.23	0.21	0.25	0.02	0.03	0.01	0.00
413	Secretarías, taquígrafas	4.999	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.32	0.07	0.39	0.09	0.12
917	Vendedores ambulantes de productos alimenticios manufact.	4.821	0.06	0.00	0.18	0.20	0.22	0.25	0.02	0.03	0.02	0.01
364	Técnicos en administración	4.597	0.00	0.00	0.02	0.03	0.06	0.27	0.05	0.19	0.15	0.22
911	Vendedores ambulantes de productos agrícolas	4.576	0.07	0.00	0.22	0.22	0.21	0.20	0.02	0.02	0.02	0.01
912	Vendedores ambulantes de comida	4.114	0.06	0.00	0.19	0.20	0.22	0.24	0.02	0.03	0.01	0.01
571	Comerciantes vendedores a por mayor	3.360	0.01	0.00	0.05	0.10	0.13	0.37	0.05	0.09	0.11	0.09
247	Otros profesionales de la enseñanza	2.785	0.00	0.00	0.00	0.01	0.02	0.32	0.11	0.22	0.15	0.17
423	Empleados de servicios administrativos	1.829	0.00	0.00	0.00	0.02	0.03	0.29	0.06	0.20	0.13	0.28
747	Tejedores de punto a mano	1.817	0.09	0.00	0.21	0.22	0.17	0.23	0.02	0.03	0.02	0.02
381	Auxiliares en administración	1.548	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.19	0.06	0.27	0.19	0.28
375	Agentes técnicos de ventas	1.447	0.00	0.00	0.00	0.01	0.03	0.25	0.08	0.19	0.18	0.25
335	Inspectores de obras, prevención e investigación de incendios	1.442	0.00	0.00	0.00	0.01	0.03	0.24	0.06	0.16	0.09	0.41
613	Agricultores de plantaciones de árboles y arbustos	1.232	0.04	0.00	0.21	0.29	0.20	0.21	0.02	0.01	0.01	0.01
915	Vendedores ambulantes de animales vivos	1.231	0.04	0.00	0.13	0.21	0.24	0.25	0.02	0.04	0.04	0.02
451	Cajeros, pagadores, cobradores	1.035	0.00	0.00	0.00	0.01	0.03	0.31	0.08	0.26	0.13	0.17
421	Empleados de aprovisionamiento de almacén	877	0.00	0.00	0.01	0.03	0.08	0.40	0.09	0.16	0.11	0.13
462	Otros oficinistas	704	0.00	0.00	0.01	0.02	0.05	0.41	0.05	0.18	0.15	0.14

Se añadió la regla siguiente:

Si todos X_{ij} son menores o iguales a 0,5 y además la suma de pares $X_{ij} + X_{i-1j}$ ó $X_{ij} + X_{i+1j}$ es menor o igual a 0,5, entonces los niveles educativos dominantes serán aquellos cuya suma de 3 niveles consecutivos sea el máximo de la ocupación analizada.

En el cuadro siguiente se muestra la distribución de ocupaciones según la norma asignada según las reglas de De Grip y la regla adicional propuesta. En el Censo de 1993, de las 95 ocupaciones en las que no se pudo asignar algún nivel dominante en primera instancia, quedó solo una después de aplicar la regla adicional (código 315 - Técnico en química industrial); en esta ocupación, el 23% de la población tiene nivel secundario completo, 7% tiene nivel superior no universitario incompleto, 29% superior no universitario completo, 18% superior universitario incompleto, 12% superior universitario completo y 11% otros niveles; para esta ocupación se consideró como norma mínima «superior no universitario incompleto» y como norma máxima «superior universitario incompleto».

Según la Enaho, en una primera instancia no fue asignado algún nivel dominante en 65 ocupaciones. Posteriormente, con la aplicación de la regla adicional, se completó la asignación en todas las demás ocupaciones.

DISTRIBUCIÓN DE LAS OCUPACIONES A TRES DÍGITOS SEGÚN NIVELES EDUCATIVOS DOMINANTES

Código	Niveles educativos dominantes	Censo 1993		Enaho 1995-2002	
		Con reglas de De Grip	Con regla adicional	Con reglas de De Grip	Con regla adicional
6	Sec. Comp.	3	3	16	16
8	Sup. no Univ. Comp.	6	6	12	12
10	Sup. Univ. Comp.	73	73	42	42
3-4	Prim. Incomp.-Prim. Comp.	2	2	7	7
4-5	Prim. Comp.-Sec.Incomp.	1	1	4	4
5-6	Sec. Incomp.-Sec. Comp.	111	111	65	65
6-7	Sec. Comp.-Sup. no Univ. Incomp.	2	2	1	1
7-8	Sup. no Univ. Incomp.-Sup. no Univ. Comp.	1	1		
8-9	Sup. no Univ. Comp.-Sup. Univ. Incomp.	14	14	7	7

continúa

continuación

9-10	Sup. Univ. Incomp.-Sup. Univ. Comp.	22	22	17	17
1-2-3	Sin nivel-inicial-Prim. Incomp.	0	1		
3-4-5	Prim. Incomp.-Prim. Comp.-Sec. Incomp.	2	6	1	10
4-5-6	Prim. Comp.-Sec. Incomp.-Sec.comp.	7	32	6	27
5-6-7	Sec. Incomp.-Sec. Comp.-Sup. no Univ. Incomp.	23	27	12	12
6-7-8	Sec. Comp.-Sup. no Univ. Incomp.-Sup. no Univ. Comp.		29		21
7-8-9	Sup. no Univ. Incomp.-Sup no Univ. Comp.-Sup. Univ. Incomp.	6	6	8	8
8-9-10	Sup. no Univ. Comp.-Sup. Univ. Incomp.-Sup. Univ. Comp.	2	33		14
	Norma no se asignó	95	1*	65	
	Total ocupaciones	370	370	263	263

*Nivel educativo dominante: Secund. Comp.-Sup. no Univ. Incomp.-Sup. no Univ. Comp.-Sup. Univ. Incomp.

CONSTRUCCIÓN DEL INDICADOR DE SOBREDUCACION SEGÚN DE GRIP A PARTIR DEL CENSO DE 1993

I. En el Censo de 1993

En la pregunta 11 correspondiente al cuestionario del Censo de Población de 1993 se preguntó el año o grado de estudios para los niveles correspondientes a primaria, secundaria, básica regular y básica laboral. En los niveles: ninguno, inicial o preescolar, superior no universitaria y superior universitaria no se preguntó el año aprobado, para ellos tuvimos que asumir el año intermedio correspondiente al nivel, tal como:

- En los casos de sin nivel o inicial o preescolar se asignó 0 años de estudios aprobados.
- En el caso de superior no universitaria incompleta se asignó 12 años de estudios aprobados.
- En el caso de superior no universitaria completa se asignó 13 años de estudios aprobados.
- En el caso de superior universitaria incompleta se asignó 14 años de estudios aprobados.
- En el caso de superior universitaria completa se asignó 16 años de estudios aprobados.

II. En la Encuesta Nacional de Hogares

En el caso de la Encuesta Nacional de Hogares para los años 1995 y 1996 se hizo similar recodificación de años de escolaridad que la hecha para el censo. A partir de 1997 se formula el año o grado de estudio que aprobó a todos los niveles educativos alcanzados.

301. ¿CUÁL ES EL ÚLTIMO AÑO O GRADO DE ESTUDIOS Y NIVEL QUE APROBÓ?

	AÑO	GRA- DO	CENTRO DE ESTUDIOS	
			ESTATAL	NO ESTATAL
Sin nivel 1				
Educación inicial 2			1	2
Primaria incompleta 3			1	2
Primaria completa 4			1	2
Secundaria incompleta 5			1	2
Secundaria completa 6			1	2
Sup. no universitaria incompleta 7			1	2
Sup. no universitaria completa 8			1	2
Sup. universitaria incompleta 9			1	2
Sup. universitaria completa 10			1	2
Posgrado universitario 11			1	2

PASE
A
303

La ocupación con mayor número promedio de escolaridad en el caso de las bases de datos acumuladas en la Encuesta Nacional de Hogares desde el primer trimestre del año 1995 al cuarto trimestre del 2002 es la ocupación de médico, con 16,2 años promedio de escolaridad y una desviación de 0,97; le siguen las ocupaciones de abogados y psicólogos, con 16,1 años promedio de escolaridad; e ingenieros químicos y jueces, con 16 años promedio de escolaridad. En cambio, las ocupaciones con menor número promedio de escolaridad son: tejedores a mano en telar, peones de labranza-peones agropecuarios y sombrereros; todas estas tareas son efectuadas en el área rural y su promedio de años de escolaridad es 5,6, 5,1 y 4,8, respectivamente; cabe mencionar que su nivel educativo dominante corresponde a primaria.

OCUPACIONES A TRES DÍGITOS CON MAYOR Y MENOR NÚMERO PROMEDIO DE AÑOS DE ESCOLARIDAD SEGÚN LA ENAHO

Código	Ocupaciones	Promedio de años de escolaridad	Desviación de año escolar	Mediana de años de escolaridad	Nivel educativo dominante
	Ocupaciones con mayor número promedio de años de escolaridad				
235	Médicos-profesionales	16,2	0,97	16	10
254	Abogados	16,1	0,84	16	10
268	Psicólogos	16,1	0,70	16	10
223	Ingenieros químicos	16,0	0,11	16	10
255	Jueces	16,0	1,04	16	10
236	Odontólogos (cirujanos)	15,9	0,86	16	10
225	Ingenieros mineros	15,9	0,52	16	10
234	Agrónomos-afines	15,9	0,51	16	10
219	Ingenieros civiles	15,9	0,76	16	10
224	Ingenieros metalúrgicos	15,9	0,61	16	10
218	Arquitectos urbanistas	15,9	0,61	16	10
	Ocupaciones con menor número promedio de años de escolaridad				
985	Peones de transporte, conductores de vehículos	7,1	2,92	6	345
911	Vendedor ambulante de productos agrícolas	7,1	3,72	6	345
742	Hilanderos-bobinadores	7,1	4,93	9	456
612	Agricultores-trabajadores calificados de cultivos	7,1	3,48	6	34
623	Avicultores-trabajadores calificados de avicultura	6,9	3,91	6	34
913	Vendedor ambulante de productos agrícolas no utilizados en la agricultura	6,8	4,20	6	345
622	Explotador de ganado lechero	6,7	4,13	6	345
621	Criadores de ganado pecuario-otros animales	6,5	4,00	6	34
767	Cerveceros-obreros elaboración vinos-bebida	6,3	4,37	6	345
615	Explotadores agrícolas polivalentes o mixtos	6,3	3,26	6	34
842	Cesteros-bruceros-trabajadores asimilados	6,1	4,00	6	345
641	Trabajadores agropecuarios	6,0	3,59	6	34
744	Tejedores a mano en telar	5,9	4,27	6	345
971	Peones de labranza-peones agropecuarios	5,6	3,77	6	34
773	Sombrereros	4,8	3,69	4	34

En el caso del Censo, las ocupaciones con menor promedio de años de escolaridad también son los peones de labranza y peones agropecuarios y los sombrereros, con 6,3 y 3,9 años, respectivamente.

SOBRE LOS AUTORES

Héctor Agui Reynoso

Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, con estudios de especialización en Comunicación Pública y de Gestión de Políticas Públicas. Consultor en Comunicación Pública. Ha sido consultor de la ONG Ciudadanos al Día, del Ministerio de Economía y Finanzas, del Indecopi, del Osiptel y del Ministerio de Industria y Turismo de Ecuador.

Luis Eduardo Arellano Mori

Bachiller en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tesis en Derecho del trabajo por la misma Universidad.

Nikita Céspedes Reynaga

Economista egresado de la Pontificia Universidad Católica del Perú e Ingeniero estadístico egresado de la Universidad Nacional Agraria La Molina, con experiencia en estudios de desarrollo económico en el Perú. El artículo incluido en este libro se realizó cuando el autor laboraba en el Departamento de Estudios del Sector Social del Banco Central de Reserva del Perú. Actualmente se encuentra cursando estudios de doctorado en Economía en la Universidad de Rochester, Nueva York, Estados Unidos.

Juan Chacaltana

Economista por la Pontificia Universidad Católica del Perú, y cuenta con maestría y estudios de doctorado en el Departamento de Economía de la Universidad Texas A&M de los Estados Unidos. En la actualidad es Investigador Principal y miembro del Consejo Directivo del Centro de Estudios para el Desarrollo (Cedep), además de consultor en varios organismos nacionales e internacionales. Ha sido profesor de Economía laboral en la Universidad del Pacífico y la Pontificia Universidad Católica del Perú, y también miembro de varias comisiones consultivas del Ministerio de Trabajo. Sus áreas de especialización son Economía laboral, Pobreza y Políticas Sociales. Entre sus publicaciones más recientes destacan: *Dimensiones de la productividad laboral en las empresas de América Latina*, *Programas de empleo en el Perú: racionalidad e impacto*, «La pobreza no es como la imaginábamos», *Public Policy and Employment in Micro and Small Enterprises in Peru*, «Reforma en la contratación y el despido» y *Más allá de la focalización*.

Richard B. Freeman

Doctor en Economía por la Universidad de Harvard. Actualmente se desempeña como Profesor Principal en la Universidad de Harvard y como profesor visitante en la London School of Economics. Asimismo es director del Programa de Estudios Laborales en el National Bureau of Economic Research (NBER) y asociado senior de investigación en mercados laborales en el Centro para el Desarrollo Económico de la London School of Economics. El Dr. Freeman ha publicado más de 300 artículos y 25 libros relacionados con el mercado laboral en general y para científicos e ingenieros, sobre la evolución de los sindicatos, los efectos de la migración y el comercio sobre la desigualdad, las economías en transición, los problemas en el mercado laboral para jóvenes, el crimen, entre otros.

Javier Herrera

Doctor en Economía por la Universidad de París X, Master of Arts en Economía por la New School for Social Research y Bachiller por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Actualmente es encargado de investigación en el *Institut de Recherche pour le Développement* en Francia y director de la Unidad de Investigación DIAL. Sus trabajos de investigación recientes aportan sobre las condiciones de vida de los hogares peruanos y, en particular, sobre la dinámica de la pobreza, la vulnerabilidad en el mercado de trabajo, pobreza subjetiva, metodología de medición de la pobreza y la gobernabilidad. Ha realizado trabajos de consultoría para numerosos organismos internacionales (Banco Mundial, PNUD, OIT, OPS) y diversos gobiernos de países en desarrollo.

Miguel Jaramillo

Investigador Principal del Grupo de Análisis para el Desarrollo – Grade. Obtuvo la licenciatura en Economía por la Pontificia Universidad Católica del Perú y el doctorado por la Universidad de California, San Diego. Sus áreas de investigación son Economía laboral, análisis institucional, políticas sociales e Historia económica. Ha sido profesor de la Pontificia Universidad Católica del Perú, de la Universidad del Pacífico y de la San Diego State University. Ha realizado trabajos de investigación y consultoría para, entre otros, la OIT, el BID, el Banco Mundial, el Ronald Coase Institute, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud. Ha publicado tanto en el país como en revistas especializadas del extranjero, como *Económica* (Argentina) y *Empírica* (Austria). Entre sus publicaciones en el tema laboral están: *Jóvenes emprendedores*, *Información en el mercado laboral* y «Efectos del salario mínimo cuando el cumplimiento es endógeno». Recientemente ha contribuido a un libro editado por el Banco Mundial con un capítulo sobre seguros de desempleo en América Latina.

Oswaldo Molina

Economista por la Universidad del Pacífico. Actualmente se desempeña como profesor e investigador de dicha casa de estudios, como parte del Programa de Entrenamiento Docente. Asimismo, es editor de la revista *Punto de Equilibrio* y coordinador del Área de Coyuntura Económica del Centro de Investigación. Ha recibido becas de investigación del CIES-IDRC, del UNFPA y del BCRP-CIES, y ha desarrollado consultorías para diversos organismos nacionales e internacionales. Entre sus publicaciones destacan *Efectos macroeconómicos del acuerdo de libre comercio con los Estados Unidos*, «Mecanismos de transmisión de la política monetaria y el impacto de una devaluación en el nivel de las firmas» y «Migración y remesas en el Perú como estrategia familiar de desarrollo», entre otras.

Bruno Seminario

Economista por la Universidad del Pacífico. Cuenta con una maestría y estudios de doctorado en la Universidad de Rochester. En la actualidad se desempeña como Profesor e Investigador Principal de dicha casa de estudios. Adicionalmente, es vocal de la Sala de Defensa de la Competencia del Tribunal del Indecopi. Ha sido jefe del Departamento Académico de Economía de la Universidad del Pacífico y miembro del comité editorial de diversas revistas académicas. Entre sus principales publicaciones se tiene *Modelo de análisis de políticas macroeconómicas para la economía peruana*, *Efectos macroeconómicos del acuerdo de libre comercio con los Estados Unidos*, *Crecimiento económico en el Perú: 1896-1995: nuevas evidencias estadísticas y Reformas estructurales y políticas de estabilización*.

Jorge Luis Toyama Miyagusuku

Profesor de la PUCP, la UPC, la UDEP y de la Academia de la Magistratura. Socio de Miranda & Amado Abogados (2003-). Miembro de las juntas directivas de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU) y del Comité

de Recursos Humanos de Amcham. Ha sido consultor del Banco Mundial en materia de empleo; del OIT, en diversas investigaciones regionales; de USAID, en proyectos de reforma del Estado; del Ministerio de Economía y Finanzas, en la reforma de la «Cédula Viva»; y de la Presidencia del Consejo de Ministros, en la Ley Marco del Empleo Público.

Gustavo Yamada

Doctor en Economía por Columbia University, de Nueva York, y licenciado en Economía por la Universidad del Pacífico. Actualmente se desempeña como profesor e investigador de dicha casa de estudios. Ha sido economista senior del Banco Interamericano de Desarrollo, economista fiscal del Fondo Monetario Internacional y viceministro del Ministerio de Trabajo, entre otros cargos. Adicionalmente, ha realizado consultorías para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Banco Mundial, la OPS, USAID y diversas instituciones públicas peruanas. Entre sus publicaciones principales destacan: *Caminos entrelazados: la realidad del empleo urbano en el Perú*, *Autoempleo informal urbano: teoría y evidencia*, *Información en el mercado laboral*, *Pobreza y reformas estructurales*, *Economía laboral en el Perú: avances recientes y agenda pendiente*, *Horas de trabajo: determinantes y dinámica en el Perú urbano*, *Evaluación de impacto de proyectos de desarrollo en el Perú* y artículos especializados en *Economic Development and Cultural Change* e *International Journal of Manpower*.



PRIMERA CONFERENCIA DE ECONOMÍA LABORAL 22 y 23 de noviembre de 2004, Universidad del Pacífico

Con los auspicios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Proyecto Crecer (Usaid), el Programa de Capacitación Laboral de la Cooperación Suiza para el Desarrollo y la Organización Internacional del Trabajo

Programa

Lunes 22 de noviembre (Auditorio Maes-Heller, U. del Pacífico)

2:45 p.m. **Inscripción de participantes**

3:15 p.m. **Primera sesión: «Grupos vulnerables en el mercado laboral»**

- Presidente de la sesión: Javier Palacios, asesor del viceministro de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Expositores:
 - Hugo Ñopo (Middlebury College, EE.UU., Grade e IZA): «**Discriminación racial y de género en el mercado de trabajo**»
 - Gustavo Yamada (U. del Pacífico): «**Horas trabajadas: determinantes y dinámica en el Perú urbano**»
- Comentarios de Javier Palacios.
- Discusión / preguntas del público.

4:45 p.m. **Café**

5:00 p.m. **Segunda sesión: «Macroeconomía y empleo»**

- Presidente de la sesión: Jorge González Izquierdo, Decano de la Facultad de Economía de la Universidad del Pacífico

- Expositores:
 - Norberto García (IEP): «**Crecimiento, productividad y empleo**»
 - José Rodríguez (PUCP): «**Apertura comercial y distribución del ingreso**»
 - Bruno Seminario (CIUP): «**Impacto del TLC con los EE.UU. en el empleo**»
- Comentarios de Jorge González Izquierdo
- Discusión / preguntas del público

6:30 p.m. **Café**

6:45 p.m. **Tercera sesión: «Inauguración de la Primera Conferencia de Economía Laboral en el Perú»**

- Presidente de la sesión: Gustavo Yamada, Profesor Investigador de la Universidad del Pacífico
- Palabras de bienvenida a cargo de Felipe Ortiz de Zevallos, Rector de la Universidad del Pacífico
- Inauguración a cargo de Javier Neves, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo
- Conferencia magistral a cargo de Richard Freeman, profesor de Economía laboral de la Universidad de Harvard, sobre «**Globalización, estándares laborales e instituciones laborales para el siglo XXI**»

Martes 23 de noviembre (gimnasio, pabellón D, 4to. piso, Universidad del Pacífico)

9:30 a.m. **Cuarta sesión: «Instituciones del mercado laboral (I)»**

- Presidente de la sesión: Juan Carlos Cortes, asesor del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo
- Expositores:
 - Nikita Céspedes (BCR): «**Los efectos de la remuneración mínima en el Perú**»
 - Miguel Jaramillo (Grade): «**Impactos del salario mínimo bajo cumplimiento incompleto y endógeno**»
 - José Carlos Saavedra (Apoyo Consultoría): «**Las consecuencias del aumento del salario mínimo en el 2003**»
- Comentarios de Juan Carlos Cortés
- Discusión / preguntas del público

11:00 a.m. **Café**

11:15 a.m. **Quinta sesión: «Instituciones del mercado laboral (II)**

- Presidente de la sesión: Miguel Jaramillo, Investigador Principal de Grade
- Expositores:
Jorge Toyama (PUCP): «**Impactos de las sentencias del Tribunal Constitucional sobre el mercado de trabajo (2002-2004)**»
Johan Otoyá (Plades): «**La reforma laboral y sus efectos en el derecho colectivo**»
- Comentarios a cargo de Miguel Jaramillo y Richard Freeman
- Discusión / preguntas del público

1:00 p.m. **Almuerzo** (libre)

3:00 p.m. **Sexta sesión: «Capital humano: capacitación laboral y educación»**

- Presidente de la sesión: Eduardo Morón, Profesor Investigador de la Universidad del Pacífico
- Expositores:
Javier Herrera (IRD, Francia): «**Sobre y sub educación en el Perú urbano**»
Martha Tostes (Universidad de Lima): «**Sistema de formación laboral peruano**»
Juan Chacaltana (Cedep): «**Demanda de capacitación por parte de las empresas peruanas**»
- Comentarios de Eduardo Morón
- Discusión / preguntas del público

4:30 p.m. **Café**

4:45 p.m. **Séptima sesión: «Mercados regionales de trabajo»**

- Presidente de la sesión: Juan Chacaltana, Investigador Principal de Cedep
- Expositores:
Lorena Ramírez (MTPE): «**Información del mercado de trabajo en las regiones**»
Sylvia García (DRTPE, Piura): «**Adecuación ocupacional de profesionales y técnicos en Piura**»
Orlando Ricalde (DTTPE, Junín): «**La influencia del flujo turístico en la demanda de trabajo en Huancayo**»
- Comentarios de Juan Chacaltana
- Discusión / preguntas del público

6:15 p.m. **Octava sesión: acto de clausura**

- Relatoría del evento y palabras de clausura a cargo del comité organizador de la conferencia:

Juan Chacaltana (Cedep)

Miguel Jaramillo (Grade)

Gustavo Yamada (Universidad del Pacífico)

SE TERMINÓ DE IMPRIMIR EN LOS TALLERES GRÁFICOS DE

TAREA ASOCIACIÓN GRÁFICA EDUCATIVA

PASAJE MARÍA AUXILIADORA 156 - BREÑA

CORREO E.: TAREAGRAFICA@TERRA.COM.PE

TELÉF. 332-3229 FAX: 424-1582

NOVIEMBRE DE 2005, LIMA - PERÚ

CAMBIOS GLOBALES Y EL MERCADO LABORAL PERUANO: COMERCIO, LEGISLACIÓN, CAPITAL HUMANO Y EMPLEO

Para el ciudadano peruano el empleo es el principal problema del país. Esto no ocurre solo en nuestra sociedad. Los problemas de empleo son materia de constante preocupación para los trabajadores, los empleadores y los diseñadores de política de todos los países del mundo. En la coyuntura actual, estos se entrelazan con complejos procesos de globalización de mercados, cambios en los modelos de inserción laboral e instituciones del mercado de trabajo, y formas aceleradas de inversión y depreciación del capital humano. Así, contar con políticas efectivas requiere de un mejor conocimiento del funcionamiento del mercado laboral.

Con esta perspectiva en mente, en noviembre del año 2004, se desarrolló en la Universidad del Pacífico la *Primera Conferencia de Economía Laboral del Perú*. El presente libro contiene los principales aportes al conocimiento del mercado laboral peruano y el diseño de políticas de empleo que se discutieron en dicha conferencia. Se incluyen trabajos que, desde las visiones de la economía y el derecho laboral, cubren las áreas de macroeconomía internacional y nacional, instituciones en el mercado de trabajo, formación y retornos al capital humano, y desarrollo de mercados de trabajo regionales.

ISBN 9972-57-087-8



9 789972 570872



Editores: Juan Chacaltana, Miguel Jaramillo, Gustavo Yamada