

JCAS

**Occasional
Paper**

Francisco VERDERA V.

no. **5** 2000

Cambio en el modelo
de relaciones laborales
en el Perú, 1970-1996

The change in the model of
labor relations in Peru, 1970-1996

JCAS - IEP
Series
iii

JCAS-IEP
Series

iii

Francisco VERDERA V.

JCAS

**Occasional
Paper**

no.

5

2000

Cambio en el modelo
de relaciones laborales
en el Perú, 1970-1996

The change in the model of
labor relations in Peru, 1970-1996

1. Introducción
 2. La inversión del modelo de relaciones laborales
 3. Enfoques para analizar la situación laboral
 - a. Enfoque de mercado de trabajo
 - b. Enfoque de relaciones laborales
 - c. Comparación de enfoques
 - d. Definición de modelo de relaciones laborales
 4. La reforma laboral de 1991 a 1996
 - a. Análisis global
 - b. Flexibilización de la estabilidad laboral
 - c. La subcontratación
 - d. Relaciones colectivas de trabajo
 5. Principales cambios en el modelo de relaciones laborales
 - a. Estabilidad laboral
 - b. Subcontratación
 - c. Sindicalización
 6. Política salarial
 - a. La drástica caída de los ingresos
 - b. Instrumentos de la política salarial
 - c. Determinantes de la evolución de los sueldos y salarios reales
 7. Efectos
 8. Perspectivas
- Referencias

THE JAPAN CENTER FOR AREA STUDIES
NATIONAL MUSEUM OF ETHNOLOGY

SUITA, OSAKA 565-8511 JAPAN
PHONE : +81-(0)6-6878-8343
FAX : +81-(0)6-6878-8353

The change in the model of labor relations in Peru, 1970-1996

Francisco VERDERA V.

Abstract

The purpose of this paper is to evaluate the effects of the change in the model of labor relations in Peru between 1991 and 1996 as a consequence of the labor reform and the labor policy implemented by the Fujimori government. One way to make this evaluation is to compare the main characteristics of the current model with those of the model in force before the reform, that is to say, the model originated in the 70s during the Velasco regime.

Our central argument is that the current model of labor relations, the one resulting of the labor reform, is a complete inverted model of the 70s model. While the 70s labor relations model was biased in favor of workers, the new model is also biased but this time in favor of employers. The paper presents and discusses empirical evidence of the main aspects of labor reform, namely, labor flexibility, unionization, collective bargaining and wage policy.

The change in the model in the 90s has been possible because of the authoritarian character of the government: the Fujimori regime has eliminated almost all workers labor rights through decree laws in five years. This could happen because of the union movement weakness as a result of the continuous attacks from different governments from 1976 to 1990. The current model, that can be qualified as a model of imposition, could not hold when the government changes, say after the 2000 elections. It could also not hold if there is an economic recovery and if productivity and wages increase are needed. In the long run, the current model precludes productivity and worker's standard of living growth.

The old model meant large scale state intervention in the labor market and excess state regulation on labor relations. It also encouraged union organization and confrontation and implied an important degree of labor and social protection. The new model has liberalized hiring and dismissal, but has increased state intervention to restrict workers rights to collective bargaining and unionization. As a consequence workers labor and social protection has been drastically reduced. Under the old model there was a labor stability regime in favor of the worker, direct and internal to the firm labor relations and wage expansion. With the new model, labor relations are unstable, indirect and external to the firm. In this conditions workers unionization becomes almost impossible, affecting wage recovery.

The first model was favorable to workers in excess. The current model leads labor relations to the other extreme: it is too favorable to employers. Neither of the two models can be accepted by the two sides of the labor relation. If a stable model of labor relations is wanted it has to be reasonable and acceptable by workers and employers. Thus, it has to recognize both sides rights and obligations. In this way labor conflict can be minimized and productivity and social cohesion can improve in a long run perspective.

Key words: labor relations, labor reform, labor flexibility, collective bargaining, wage policy

Cambio en el modelo de relaciones laborales en el Perú, 1970-1996¹

Francisco VERDERA V.²

1. Introducción

El campo laboral peruano ha experimentado una profunda transformación en las últimas dos décadas, especialmente a partir de 1991.³ En este período se han modificado tanto el sistema o modelo de relaciones laborales como la estructura o composición del empleo. Respecto a lo primero, se ha transitado de un modelo de relaciones laborales con rasgos democráticos y relativamente favorable a los trabajadores, que se constituyó durante el régimen militar en la primera mitad de la década de 1970, a un modelo autoritario y mayormente desfavorable a los trabajadores en la primera mitad de la década de 1990, pese a que el país contaba con un régimen civil y con apariencia democrática.⁴ Desde el punto de vista empresarial, el primer modelo fue desfavorable y el segundo, favorable.

Paralelamente, entre 1970 y 1997 la composición del empleo en el sector empresarial privado de Lima cambió radicalmente: la proporción de los obreros sindicalizados sobre la PEA ocupada se redujo de 12,4% a 1,5% y la proporción de los empleados públicos no profesionales disminuyó de 10,2% a 4,8%. Estas pronunciadas caídas fueron más que compensadas por el aumento de la proporción de obreros no sindicalizados y de vendedores ambulantes, que suben de 14% a 20,5% y de 2,5% a 10,8% de la PEA ocupada, respectivamente.⁵

Podemos separar las fuentes de estos cambios en la composición del empleo en dos grupos: los originados como consecuencia de la evolución de la economía y los que provienen de los cambios en la política laboral. En lo primero, nos referimos, para la última década, al

¹ Esta es una versión revisada de la ponencia presentada el 22 de Febrero pasado en el Taller sobre el Perú contemporáneo organizado por el Japan Center for Area Studies.

² Investigador principal del Instituto de Estudios Peruanos, Lima. Agradezco a Willám Sánchez por el procesamiento de las encuestas de hogares del Ministerio de Trabajo y a Juanpedro Espino por su valioso apoyo y sugerencias, así como los comentarios recibidos en el Taller.

³ Por "campo laboral peruano" nos referimos básicamente a las relaciones laborales que corresponden al sector privado de Lima, espacio sujeto a los mayores impactos de la evolución de la economía y para el que se define la política laboral. También consideramos a los trabajadores de las empresas públicas pues se encuentran bajo el régimen laboral privado e indirectamente a aspectos de los trabajadores del sector público que afectan las relaciones laborales en el sector privado, como son la evolución del empleo público y la política de remuneraciones del gobierno general.

⁴ El Congreso otorgó facultades extraordinarias al ejecutivo durante casi todo el año 1991 para legislar a través de decretos legislativos en varios temas, incluyendo los de materia laboral; a partir de abril de 1992 se gobernó mediante decretos leyes y, en 1993, con el Congreso Constituyente Democrático se dieron nuevamente poderes al ejecutivo para gobernar mediante decretos legislativos. No hubo debate parlamentario y mucho menos público sobre los objetivos, contenidos o efectos de las medidas que se adoptaron, la mayor parte de las cuales fueron conocidas cuando se publicaron.

⁵ Véase el Cuadro 6 más adelante.

impacto de la hiperinflación y recesión de 1988 a 1990 y del ajuste estructural iniciado en 1990, especialmente a los efectos de la liberalización del comercio exterior, la privatización de las empresas públicas y la reducción del empleo público. Esta evolución afectó el nivel y la estructura del empleo y los salarios, así como las relaciones laborales a nivel global y por grupos de trabajadores.⁶

Las fuertes variaciones en la estructura del empleo se deben, en segundo lugar, a los cambios en la política laboral producidos desde 1975 y, especialmente a partir de fines de 1991, a la reforma laboral destinada a liberalizar la operación del mercado de trabajo y a desregular las relaciones laborales. La política laboral reciente abarca los cambios en la legislación laboral que eliminan la estabilidad en el trabajo y debilitan la negociación colectiva, y la política salarial que impide la recuperación salarial.

En este trabajo nos proponemos evaluar los cambios generados por la política laboral en el modelo de relaciones laborales entre 1991 y 1996, y comparar el modelo resultante con el que existía antes de las reformas, especialmente con respecto a su conformación inicial en la primera mitad de la década de 1970.⁷ Se concluye que el cambio de modelo ocurrido en 1991-1996 ha sido posible por el autoritarismo del gobierno que ha eliminado por decreto derechos laborales de los trabajadores, de una parte, y por la debilidad del movimiento sindical por los ataques de que fue objeto entre 1976 y 1990, de otra. Este modelo, que calificamos de imposición, no podrá sostenerse cuando ocurra un cambio en la política nacional, se instaure un gobierno democrático o un gobierno distinto del actual. Tampoco podrán mantenerse las remuneraciones sin algún grado significativo de recuperación por un período largo, especialmente cuando existen mejoras de productividad. En el largo plazo, el nuevo modelo frenará el avance en la productividad del trabajo y la elevación del nivel de vida de los trabajadores.

En la Sección 2 desarrollamos el argumento central: se ha producido una inversión plena en el modelo de relaciones laborales, pasando de un modelo sesgado en favor de los trabajadores a otro igualmente sesgado, pero en favor de los empleadores. En la Sección 3 presentamos una necesaria distinción entre dos enfoques de análisis: de mercado de trabajo y de relaciones laborales. En la Sección 4 aplicamos estos dos enfoques a la evaluación de los objetivos y efectos de la reforma laboral de 1991 a 1996, en materia de flexibilidad y negociación colectiva. En la Sección 5 se discute los principales cambios en el modelo de relaciones laborales buscando vincular las características que definen el cambio en el modelo con evidencia empírica. En la Sección 6 tratamos de la política salarial, un aspecto que es dejado de lado en algunos análisis de la reforma laboral.⁸ En la Sección 7 derivamos algunas consecuencias del cambio de modelo y en la Sección 8 esbozamos cuáles son las perspectivas de las relaciones laborales en el país. Como sugerencias, se propone avanzar hacia un modelo *razonable y estable*, que fomente el diálogo y aumente la cohesión social, con una negociación que respete los derechos de trabajadores y de empresarios, minimizando la confrontación, con una política salarial que busque el aumento de la productividad y la recuperación salarial y que, por tanto, permita avanzar en una perspectiva de crecimiento con equidad.

⁶ Véase sobre este tema, Verdera 1996 y 1997.

⁷ Se harán sólo menciones a las sucesivas modificaciones en la política laboral y salarial entre 1976 y 1990.

⁸ Por ejemplo, en Yamada (1996:62-68).

2. La inversión del modelo de relaciones laborales

El argumento que sostendremos es que la reforma laboral que se aplica desde 1991 ha puesto de cabeza o invertido el modelo de relaciones laborales. Se ha pasado de un modelo excesiva—o parcialmente—favorable a los trabajadores del sector privado empresarial, especialmente en sus inicios, a uno excesivamente favorable a los empresarios.⁹

El modelo antiguo significaba una intervención estatal en el mercado de trabajo y una regulación estatal en las relaciones laborales excesivas, fomentaba la participación y presión de los sindicatos e implicó un grado importante de protección laboral y social. El modelo nuevo ha puesto en práctica la liberalización de la contratación y despido, ha convertido la regulación del estado en la negociación colectiva de explícita en implícita, al restringirla, ha promovido la reducción del número de sindicatos y llevado a la desprotección laboral y social.

Una forma de argumentar a favor de este cambio se encuentra en una exposición de un Ministro de Trabajo: “El objetivo central de la reforma ha sido crear un marco normativo que favorezca un eficiente desenvolvimiento del mercado laboral, asegurando la flexibilidad y movilidad de la fuerza laboral, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, de manera que las empresas y los trabajadores puedan responder a los acelerados cambios en la economía mundial y los recursos humanos fluyan hacia las actividades con mayor potencial de crecimiento en la economía. Este es, a nuestro juicio, la manera más efectiva de fomentar el crecimiento del empleo en el Perú.” (González 1998:26-27). Se trata como se desprende del texto de un enfoque de la reforma laboral desde el punto de vista del mercado de trabajo, que no trata de las relaciones laborales ni de la política salarial, a las que en apariencia no se presta atención.

Un punto de vista opuesto, es el que presenta Arciniega: “...el gobierno,...decide reordenar la legislación laboral, radicalizando la flexibilización de las relaciones individuales de trabajo y modificando el marco que regula las relaciones colectivas de trabajo,...(por lo que)...la tendencia básica imperante es la transición de un modelo laboral intervenido hacia otro libre.” (1996:332). Esta autora clasificaría los modelos de relaciones laborales en intervenido y libre. Este último calificativo no es exacto, ni siquiera en el discurso.

En el Esquema 1 se comparan los dos modelos de relaciones laborales según a qué sector favorecen, el papel de los agentes y sus principales efectos. Se consideran los roles del estado, los sindicatos y los empresarios en cada modelo, y su impacto sobre la protección social y laboral y la política salarial. Ambos modelos son, desde el punto de vista de a quién favorece, coherentes, esto es, cada uno de sus elementos apunta en la misma dirección y refuerza a los demás aspectos. Esto es así, porque cada modelo tiene el claro objetivo de beneficiar y, en exceso, tan sólo a una de las partes de la relación laboral. Ambos modelos no toman en cuenta que el beneficio de una parte no debe significar el perjuicio de la otra. Ningún modelo es equilibrado o razonable, en el sentido, de que puede ser aceptado por la otra parte.

⁹ Refiriéndose a la reforma laboral, el Ministro de Trabajo González sostuvo que: “En los últimos ocho años se ha dado un vuelco radical a aquella situación.” (González 1998:26).

Esquema 1
Comparación de dos modelos de relaciones laborales según a qué sector favorece, papel de los actores y principales efectos

Aspectos	Antiguo modelo 70's	Nuevo modelo 90's
A quién favorece o sesgo del modelo	Excesivamente a trabajadores al inicio y, parcialmente durante su vigencia	Excesivamente a empleadores
Política estatal general	Expansiva y de intervención en los mercados y en la regulación	Política de ajuste y declaración de no intervención y no regulación
Papel del estado en el campo laboral	Protección al trabajador individual y arbitraje en negociación colectiva	Desprotección al trabajador individual y freno a la negociación colectiva
Papel de los empresarios	Pérdida de derechos, desprotección y actitud defensiva	Posición privilegiada, sobreprotección y actitud agresiva (mayor flexibilidad)
Papel de los sindicatos	Con negociación colectiva legitimada y reglamentada, actitud agresiva	Fuerte limitación a su capacidad de negociación colectiva, actitud defensiva
Efectos sobre los sindicatos	Crecimiento por reconocimiento de derechos y vigencia	Debilitamiento por despidos y subcontratación
Protección laboral y social	Grado importante	Desprotección creciente
Política salarial	Expansiva	Contención

Decimos que cada modelo es coherente sólo en relación de qué sector favorece, porque una vez formulado el modelo, a través de presiones, negociaciones y cambios legislativos, se inicia una dinámica que busca contrapesar en algún grado los excesos más evidentes. En el marco del modelo antiguo, antes de promulgarse el decreto ley de la estabilidad laboral con derecho a reposición, se había establecido la contratación temporal,¹⁰ se toleró la subcontratación en algunos sectores como la minería,¹¹ se declaraban ilegales la gran mayoría de huelgas, se despidieron a cerca de 3 mil dirigentes en 1977 y, finalmente, se estableció la estabilidad laboral a los 3 años en 1978. En síntesis, antes de la reforma laboral ya había un grado importante de desprotección laboral y social de los trabajadores y ya se habían debilitado los sindicatos.¹²

De otra parte, Ermida (1991) ha señalado que el modelo nuevo de los 90s no guarda coherencia en su predicamento liberal: mientras se liberaliza la contratación y el despido, existe una muy considerable regulación estatal en materia de negociación colectiva y en la política salarial.

¹⁰ El régimen de contratos a plazo fijo se estableció mediante el D. L. 18138 de febrero de 1970. Los empleadores tenían que probar la naturaleza temporal del trabajo. También existían los contratos a tiempo parcial que significaban la inestabilidad. Véase Verdera 1993.

¹¹ Véase al respecto Sulmont *et al.*, s/f.

¹² Los sindicatos y los trabajadores ya se encontraban debilitados en 1990 por 15 años de medidas en contra de sus derechos y su organización, por ello no es exacta para el Perú la inferencia que parece sugerir Thomas (1998:256): "...los costos políticos de enfrentarse a organizaciones laborales fuertemente atrincheradas ha evitado que los políticos encaren semejantes reformas en muchos países. El presidente Fujimori ni ignoró ni desatendió al mercado laboral, el cual ha sufrido considerables cambios en los últimos años."

Sobre la base del contraste que se presenta en el Esquema 1 sostenemos que entre 1970-75 y 1990-95, se ha pasado de un modelo de relaciones laborales excesivamente favorable a los trabajadores, especialmente en sus inicios y parcialmente favorable con el correr de los años, en el que existía estabilidad laboral en exceso, se impulsaba la negociación colectiva y había un grado de expansión salarial, a un modelo exclusivamente favorable a los empleadores y a los fines de la política de ajuste gubernamental, en el que se elimina la estabilidad laboral, se debilitan severamente los sindicatos y la negociación colectiva y se impide la recuperación salarial.

Entre los dos períodos de reformas laborales, de los 70s y de los 90s, se recorrió un prolongado período de transición en que fueron reduciéndose gradualmente los derechos laborales, período que se inicia en 1976 con las restricciones a la negociación colectiva y continúa con los despidos masivos de dirigentes sindicales a raíz del paro nacional de 1977.¹³

En el Esquema 2 comparamos los dos modelos según sus principales características. El modelo antiguo, de 1970-75, proponía un marco para la negociación—e incluso la conciliación—entre empleadores y trabajadores, pero, en los hechos conducía a la confrontación y al conflicto entre trabajadores y empresarios, entre los trabajadores y el estado y, finalmente, de los trabajadores y el estado contra los empresarios. Existía una reticencia de los empresarios a la negociación a la que eran obligados por el estado. Tanto para trabajadores como para empresarios, el estado—el Ministerio de Trabajo—tenía un peso excesivo en su papel de árbitro y garante en materia de negociación colectiva y en la sobreprotección de los trabajadores, desde el punto de vista empresarial, o de desprotección parcial, según los trabajadores. La solución a los conflictos pasaba necesariamente por el Ministerio de Trabajo, más precisamente, quedaba en manos de la “autoridad administrativa de trabajo”, esto es, de funcionarios con cierto grado de autonomía.

Como señala Arciniega (1996:337), refiriéndose a ese periodo, “...se transita a un modelo coherentemente rígido de relaciones laborales: se acentúa el intervencionismo estatal, pero esta vez sí afecta al sector empresarial, pues tiene un marcado corte populista e implementa un nuevo cuerpo legislativo favorable al trabajador, tanto en el marco institucional general como en lo que se refiere a las normas y prácticas en las empresas..., lo que acentuará la oposición empresarial frente al gobierno y a los trabajadores...(e)...implica una transformación rápida y brusca de un sistema de flexibilidad congénita que gozaban los empresarios a otro de gran rigidez.”

En cambio, el modelo actual es de imposición del estado y de los empresarios sobre los trabajadores. El estado se ha retirado de su papel de árbitro, reduciendo el espacio de la negociación. El nuevo modelo desprotege al trabajador en materia de estabilidad, en sus condiciones de contratación individual y colectiva y en la protección laboral y social.

El abrupto cambio de modelo ocurrió como consecuencia de la política laboral seguida durante el período de hiperinflación y recesión de 1989-90, que debilitó a los sindicatos, y de la reforma laboral posterior al shock de 1990. Con la llamada reforma laboral, en verdad

¹³ Véase Arciniega, 1996:346-350, y Verdera, 1992 y 1993, para un recuento de la evolución de la política laboral y la legislación laboral entre 1970 y 1990.

Esquema 2
Comparación de los dos modelos de relaciones laborales
según sus principales características

Aspectos	Antiguo modelo 70's	Nuevo modelo 90's
Carácter central del modelo	Imposición del estado y los trabajadores sobre los empleadores. Conflictividad y confrontación explícita.	Imposición de empleadores y del estado sobre trabajadores. Malestar laboral y confrontación latente.
Papel del estado en política laboral	Intervención explícita, regulación excesiva. Árbitro en negociación.	Intervención implícita pues la regulación prosigue. Abstención de arbitraje.
Contratación individual: estabilidad laboral	Sobrepotección del trabajador por derecho a reposición o desprotección del empleador. Contratos temporales según su naturaleza o regulados.	Desprotección del trabajador por despido arbitrario o sobrepotección del empleador. Contratos temporales para empleos permanentes o sin regulación.
Subcontratación	Limitada a agencias de empleo temporal y de colocaciones, salvo para la minería y el petróleo.	Impulso a las cooperativas de fomento del empleo y a empresas de servicios.
Relaciones colectivas	Reconocimiento e impulso a sindicatos y a la negociación colectiva.	Debilitamiento de sindicatos y trabas a la negociación colectiva.
Política salarial	Aumento de remuneraciones por mayor negociación colectiva y aumento de la Remuneración Mínima Vital	Contención salarial como resultado del freno a la negociación y a la Remuneración Mínima Vital
Protección laboral y seguridad social	Fortalecimiento y aumento de la cobertura.	Privatización y descenso de la cobertura.

una contra-reforma, el gobierno y los empresarios eliminan el modelo resultante de la legislación de la década del 70 que condujo al fortalecimiento de los sindicatos.¹⁴ Con el antiguo modelo se produjo el reconocimiento oficial de un gran número de sindicatos, de federaciones y de centrales sindicales, que iba más allá de lo que correspondía a su organización y poder real, una sobrepotección al trabajador individual, por la llamada estabilidad absoluta, y una elevación de las remuneraciones que no se pudo sostener a partir de 1975. En general, se creó un clima de enfrentamiento y de desconfianza entre trabajadores y empleadores y de ambos respecto al gobierno, esto es, respecto al Ministerio de Trabajo y su política laboral.

3. Enfoques para analizar la situación laboral

En los informes oficiales generalmente se describe la situación laboral del país comentando la evolución de las tasas de desempleo y subempleo y de las remuneraciones, resumiendo las principales medidas legales que afectan las relaciones laborales y culminando con una

¹⁴ Una evidencia al respecto es el señalamiento de varios empresarios de que en 1995, con la aprobación del despido arbitrario, que impide la reposición, por fin se eliminó la estabilidad laboral absoluta—llamada así por contemplar el derecho a reposición—decretada a fines de 1970.

apreciación del grado de conflicto laboral medido por el número de huelgas y de días-hombre perdidos en ellas. No se hace explícito cuál es el enfoque que subyace a dicha descripción o no se considera enfoque alguno.¹⁵

a. Enfoque de mercado de trabajo¹⁶

Recientemente, a partir de las reformas liberales, se ha retomado la concepción de que la operación del mercado de trabajo determina el nivel de empleo y las remuneraciones y que, por tanto, el análisis de la situación laboral debe centrarse en el mercado de trabajo. El desempleo sería mayormente friccional y, en todo caso, un fenómeno voluntario. El Ministerio de Trabajo centra gran parte de sus esfuerzos actuales en un remozado servicio de colocaciones que acorte la duración del desempleo, retomando una tradición que llegó a hasta los 70s y que fue descuidada por los últimos gobiernos.

Con el ajuste estructural que propone la liberalización de los mercados, se tiende a analizar los cambios en el mundo laboral en términos de modelos de mercado de trabajo, esto es, de las condiciones en que se dan las transacciones entre individuos que se encontrarían en igualdad de condiciones en el mercado. Se asume que la determinación del empleo y los salarios debe dejarse en manos de la competencia en el mercado de trabajo. La participación de sindicatos o del gobierno respondería a intereses de grupos que afectan la competencia, el libre funcionamiento del mercado y que, finalmente, perjudican a los propios trabajadores y a la economía del país.

Esta visión deja de lado el análisis de las relaciones laborales, esto es, no considera las normas, acuerdos y prácticas laborales, v.g. las instituciones, que se establecen entre trabajadores y empresarios, ni reconoce que el empleo y los salarios no son finalmente determinados por el mercado de trabajo. Deja de lado también la justificación y la evaluación adecuada de la experiencia de décadas de política laboral, tanto de intervención del estado en el mercado como en la regulación de las relaciones laborales.

En un mercado de trabajo liberalizado, el análisis deberá centrarse en su operación, asumiendo *a priori* que el mercado es o puede tender a ser competitivo. Este enfoque pone el acento en el análisis de la movilidad o rotación de los trabajadores, en las condiciones de contratación en el mercado o, si se quiere, en el entorno externo a la empresa. Pero lo que caracteriza el análisis del mercado de trabajo es que se asume que existe simetría entre empleadores y trabajadores, esto es, que se encuentran en el mercado en igualdad de condiciones como partes contratantes; en consecuencia, si existe desempleo es temporal y voluntario y no requiere ser materia de una política que busque reducirlo, porque el mercado se encargará de hacerlo, vía la reducción de salarios. En el largo plazo, con el aumento de la inversión en capital humano, es decir, con la mayor educación y capacitación para el trabajo, mejorarán los ingresos y el empleo (Yamada 1996:21).¹⁷

¹⁵ Hasta la fecha esta es la estructura de los informes periódicos del Ministerio de Trabajo. Véase el último Informe Estadístico Mensual.

¹⁶ Para visiones del análisis de los mercados de trabajo, puede verse Solimano (1988:160-163), desde un punto de vista convencional, y Rebitzer (1993:1411-1429) para un punto de vista radical.

¹⁷ "Por supuesto que muchos peruanos han de quedar en situación de pobreza y pobreza extrema por mucho tiempo. Por ello existen las políticas de corto plazo de alivio de la pobreza y las políticas de más largo plazo de inversión en capital humano (educación, salud y nutrición). Pero no le pidamos al mercado de trabajo que

El enfoque de mercado de trabajo deja de lado que la reforma laboral, al liberalizar la contratación y el despido y fomentar la subcontratación, afecta la capacidad organizativa de los trabajadores y debilita los sindicatos. Tal como se está aplicando este enfoque ignora el impacto de la flexibilización laboral sobre las relaciones laborales y deja de lado su análisis. Hunt (1997:98), por ejemplo, recomienda que se permita contratar a todo el personal a través de la subcontratación con cooperativas de fomento del empleo, siempre y cuando se aseguren que los beneficios sociales de estos trabajadores sean iguales a los contratados directamente; de esta manera olvida que si se subcontrata a gran parte o a toda la planilla a través de una cooperativa desaparece el sindicato y con él la capacidad de negociación de los trabajadores.

En la versión extrema y explícita de este enfoque, los sindicatos son considerados como monopolios de la oferta de trabajo, lo que atentaría contra la supuesta simetría entre oferentes y demandantes de trabajo y la libertad de contratación de los empleadores y trabajadores. Así, por ejemplo, Machlup señala que: “El principal propósito de un sindicato es obtener ventajas monopolísticas para sus miembros. Una de las ingenuidades de nuestro tiempo consiste en alabar la existencia de una institución y, en cambio, condenarla cuando pone en práctica sus funciones.... Se dice frecuentemente que el poder de contratación de los sindicatos no es un monopolio, que simplemente realiza una *igualación del poder de contratación* de empresarios y obreros, que evita la natural desventaja de los trabajadores, sustituyendo con el trato colectivo la discusión desigual de salarios entre el trabajador desamparado individualmente y el poderoso capitalista. Muchos de los argumentos que intentan probar la desventaja de los trabajadores en esta materia son falaces. La competencia restringida entre los contratistas de trabajo (el poder monopólico de los empresarios) es el único argumento correcto en la pretensión de las desventajas del trabajador en la fijación de salarios individuales.” (Machlup 1962:296-297).

Siguiendo el enfoque de mercado de trabajo, se argumentará que el poder monopólico de los sindicatos eleva los salarios por encima de su nivel de mercado y genera desempleo. En términos de Friedman: “Como una empresa monopólica, los sindicatos juegan un rol significativo en hacer que muchas tasas salariales sean diferentes de las que el mercado por sí sólo establecería.... Si los sindicatos aumentan las tasas salariales en una ocupación o industria, ellos necesariamente hacen que el empleo en esa ocupación o industria sea menor de lo que tendría que ser...” (Friedman 1962:123-124). En síntesis, los sindicatos deberían suprimirse, sea directamente o a través del impedimento efectivo de la negociación colectiva.

b. Enfoque de relaciones laborales

El enfoque de relaciones laborales, denominado también de relaciones industriales,¹⁸ pone el énfasis en el estudio de las condiciones de la contratación que propone un empleador a

produzca milagros de corto plazo porque, como aprendimos en carne propia durante la década de los ochenta, los milagros de corto plazo no existen en economía” (Yamada 1996:21).

¹⁸ Arciniega (1996) usa los términos relaciones laborales y relaciones industriales como sinónimos. No obstante, generalmente se usa el segundo término para ocuparse de las relaciones al interior de las empresas o para un sector, en especial, de la negociación colectiva, y el primero para referirse a las relaciones laborales, tanto a nivel individual (estabilidad, condiciones de contratación) como a nivel global, esto es, para el conjunto de trabajadores y empresarios. En la tradición americana las relaciones industriales abarcan una

los trabajadores que contrata directamente y a sus efectos. En consecuencia, parte de reconocer que existe asimetría en la relación laboral y que se trata de una relación de subordinación. Se centra la atención en la negociación colectiva y a las condiciones de trabajo, esto es, a las relaciones al interior de las empresas, tanto a nivel del trabajador individual como a nivel colectivo. La definición de un modelo de relaciones laborales afectará también las condiciones externas, esto es, las que aparecen en el mercado del trabajo, como son el nivel y estructura salarial y la continuidad o duración en el empleo.

Una de las aproximaciones de este enfoque es el estudio de la relación entre la legislación y la realidad laboral. Coase (cit. por Márquez 1994) señalará que se requiere estudiar cómo afectan las leyes tanto a las actividades de la empresa como a los mercados. Al tratar de la situación laboral, en el primer caso, tratamos las relaciones laborales en la empresa, y en el segundo, cómo se comporta el mercado de trabajo bajo una determinada regulación legal o en ausencia de ella. Márquez (1994) sólo utiliza la segunda noción, la “regulación” del mercado de trabajo sin mencionar la regulación de las relaciones laborales. De esta manera fija la atención en las transacciones o “contratos en el mercado de trabajo”, como si los contratos no generaran relaciones laborales de subordinación, como si se tratará de relaciones horizontales o simétricas, dejando de lado que son las empresas las que proponen y fijan las condiciones de contratación.

Al analizar la reforma laboral Márquez (1994:i) sostiene que: “El objetivo de la reforma es proveer un marco regulatorio que incentive el crecimiento de la productividad del trabajo, preservando los derechos civiles y políticos propios de una sociedad democrática.” De otra parte, la presencia de incertidumbre respecto a la naturaleza precisa del objeto de transacción, y la inversión en capital específico hacen necesario regular los contratos de trabajo. Este último argumento puede volverse en contra de la vigencia de derechos laborales, pues se preguntan si estas regulaciones tienen que ser legales, es decir, instrumentos de orden público que regulan todas las transacciones sin excepción, o contractuales, esto es, instrumentos de orden privado que cubren las transacciones realizadas entre las partes firmantes, las mismas que se rigen por el derecho civil y el supuesto de igualdad entre las partes (Márquez 1994:4).

El enfoque institucional de Márquez (1994:i) señalará—con fines prácticos—que existe una fuerte demanda por establecer qué regulaciones del mercado de trabajo son necesarias para su funcionamiento más eficiente. En tal sentido: “El objetivo de la reforma es proveer un marco regulatorio que incentive el crecimiento de la productividad del trabajo, preservando los derechos civiles y políticos propios de una sociedad democrática.” Nuevamente se indica que lo que se regula es el mercado de trabajo y no las relaciones laborales. Es imposible preservar los derechos laborales si no se regulan estas últimas.

variedad de temas que incluyen: las relaciones entre empleadores y trabajadores, las condiciones de trabajo, las organizaciones laborales, la economía laboral, el comportamiento organizacional, la seguridad social y las relaciones laborales comparadas. En la tradición de la Escuela francesa de la regulación, el modelo de relaciones laborales va desde la macroeconomía a la organización de los trabajadores con gran énfasis en el proceso de trabajo, la tecnología y el consumo de los trabajadores. Para una discusión de las acepciones del concepto de relaciones laborales, véase en Ermida (1996:11-21), las contribuciones de Lucena, Vega Ruiz y el propio Ermida.

Esquema 3
Comparación de enfoques para el análisis de la situación laboral

Aspectos	Mercado de trabajo	Relaciones laborales
Agentes o actores	Oferentes y demandantes de trabajo	Empresarios y trabajadores
Relación entre agentes	Simétrica o en igualdad de condiciones	Asimétrica o desigual
Ambito de análisis	Enfasis en las condiciones de operación del mercado, entorno o ámbito externo a la	Enfasis en las condiciones del proceso de trabajo, ámbito interno de la empresa
Contratación y despido	Flexible, empleo temporal, a voluntad y derecho del contratante	Estable, empleo permanente, a voluntad y derechos de ambas partes
Desempleo	Friccional, temporal y voluntario	Estructural, permanente e involuntario
Fijación de salarios	Por competencia (movilidad) en el mercado	Por normas legales y prácticas de los agentes
Protección al trabajador	Innecesaria, fuente de rigidez, desincentiva productividad	Necesaria, fomenta productividad

c. Comparación de enfoques

En el Esquema 3 proponemos una comparación entre estos dos enfoques para el análisis de la situación laboral. Más que enfoques se trata de visiones y opciones contrapuestas del mundo laboral. El que se plasme una u otra opción dependerá de las propuestas o modelos de sociedad que se persiga: una sociedad liberal, en la que se logrará el bienestar a través del mercado, o una sociedad de bienestar, en la que se llegará a la libertad mediante las mejoras en las condiciones de vida y de trabajo.

El punto de partida de cada enfoque es cómo se definen los agentes que se vinculan laboralmente. En el caso del enfoque de mercado de trabajo son las llamadas fuerzas del mercado, los trabajadores como oferentes de trabajo y los empresarios como demandantes de trabajo, cada uno buscando su propio bienestar, los que se relacionan sólo en el mercado de trabajo. En el enfoque de relaciones laborales, los empresarios y trabajadores se relacionan en el proceso de trabajo, en la empresa. Los rasgos que definen cada modelo serán consecuencia de esta definición inicial de cómo se vinculan los agentes entre sí.

Las normas legales y las prácticas laborales regularán en gran medida el comportamiento de trabajadores y empresarios en el sector privado de la economía. De una parte, el estado legisla sobre salarios mínimos, sindicatos, derecho de huelga y negociación colectiva, las condiciones de contratación y despido, la duración de la jornada de trabajo, las horas extras, la previsión social, el trabajo infantil, entre muchos otros aspectos. De otra parte, los empleadores raramente recurren al mercado de trabajo abierto para decidir sus contrataciones ni para fijar sus salarios o sus condiciones de trabajo; las establecen según prácticas establecidas por la propia empresa, por contactos personales o recomendaciones, en negociaciones individuales y colectivas y por reglamentos internos de trabajo. El supuesto que subyace a la necesidad de regular—la forma jurídica de justificarla—es que la

relación laboral es asimétrica, los trabajadores son la parte débil y, por tanto, requieren de un cierto grado de protección.

Al comparar estos enfoques de la situación laboral existen variantes según los objetivos que se propongan los autores. En general, no se distingue entre enfoques de mercado de trabajo y de relaciones laborales, sino entre mercados de trabajo intervenidos o regulados y mercados no intervenidos o no regulados, usando los términos intervención y regulación como sinónimos.¹⁹ Según el diccionario de la Real Academia, el adjetivo *regular* significa “ajustado y conforme a una regla” y el verbo *regular* significa “ajustar, reglar o poner en orden una cosa”. Si las relaciones laborales sin regular son una fuente de confrontación y conflictos efectivos o potenciales se hace necesario regularlas. La regulación puede originarse en un acuerdo entre las partes o de un tercero. En cambio, por *intervenir* se entiende “interponer autoridad entre dos o más que riñen” y por *intervencionismo*, a la “acción del estado para dirigir y suplir la iniciativa privada”. En este caso, una autoridad o el estado se interpone o dirige coartando la iniciativa privada, en nuestro caso, del sector empresarial.

Freeman (1992:117) contrasta los enfoques de mercado de trabajo o convencional y de relaciones laborales o institucional, a fin de evaluar la conveniencia de la intervención del estado en los mercados de trabajo en los países en desarrollo. Este autor examina los argumentos del Banco Mundial que califica la regulación (fijación) de salarios, las contribuciones obligatorias a fondos sociales, la estabilidad laboral y la negociación colectiva como “distorsiones” en lo que de otro modo sería un mundo ideal. Por oposición, la OIT pone el énfasis en los beneficios potenciales de la intervención, sostiene que los mercados regulados se ajustan mejor que los no regulados y apoya la consulta tripartita y la negociación colectiva para obtener los mejores resultados en materia de empleo e ingresos. Entre las conclusiones Freeman señala que los estudios que sostienen que la intervención en el mercado es distorsionadora no cuentan con evidencia empírica sólida. La caída de los salarios reales en los 80s en muchos países en desarrollo muestra que la intervención distorsionadora—que impediría su caída—no es tal (1993:139-140).²⁰ De otra parte, la intervención estatal en el mercado de trabajo no es un impedimento mayor para la asignación eficiente de la mano de obra y para el ajuste estructural o los programas de estabilización, aunque en algunos casos representa costos manejables.

De otra parte, en Márquez (1994:5-6) se argumenta en contra de la visión convencional de mercado de trabajo al indicar que: “Las transacciones que se desarrollan en el mercado de trabajo no son del tipo adaptable al paradigma de mercados ‘casuales’ perfectamente competitivos...” Por el contrario, citando a Coase (1990), se plantea que se requieren instituciones y regulaciones que sean eficientes en el sentido de que permitan una mayor extensión del mercado y la realización de transacciones que serían imposibles en su ausencia.

¹⁹ Por ejemplo Thomas (1998:256) se refiere a las reformas y a cambios del mercado laboral. En otra parte se refiere a “los cambios en las relaciones laborales en el mercado de trabajo” cuando trata de las huelgas (Thomas 1998: 276).

²⁰ Freeman añade: “Resulta irónico que los distorsionistas, quienes generalmente reverencian los mercados sin trabas, subestimaron el poder y la flexibilidad de los mercados de trabajo para superar las potencialmente ineficientes intervenciones.” (1993:140).

De hecho, sostiene Márquez (1994:6-7), las regulaciones del mercado de trabajo se encuentran altamente formalizadas en códigos o leyes laborales, abarcan una amplia gama de formas contractuales y establecen jurisdicciones legales y administrativas para la resolución de conflictos. La legislación incluso regula detalladamente los contratos individuales de trabajo. Para los opositores a la regulación de las relaciones laborales, estos cuerpos legislativos plasman una filosofía “proteccionista” hacia los trabajadores, en los que predomina la presunción de “inferioridad jurídica” de los trabajadores. En verdad, lo que se busca es recrear un equilibrio de poder entre las partes que se presumen contractualmente desiguales. Si se acepta esto, las políticas en el mercado de trabajo deben preservar la protección con el objetivo de sostener el nivel de bienestar alcanzado por los trabajadores y la equidad.²¹

d. Definición de modelo de relaciones laborales

¿Qué se entiende por un modelo de relaciones laborales? En un sentido restringido, normalmente se definen las relaciones laborales a nivel de la empresa, dadas las regulaciones derivadas de la legislación y prácticas laborales. Estas se refieren a las relaciones colectivas de trabajo o negociación colectiva, o a los efectos de las relaciones técnicas de producción en la forma en que se organiza el trabajo y sobre los trabajadores. Pero, en un sentido amplio, también se definen las relaciones laborales a nivel sectorial y agregado a través de la regulación estatal y el comportamiento de los empleadores y trabajadores organizados. Arciniega (1996:331, citando a Pries, 1995) define a las relaciones laborales, o “relaciones industriales”, como un conjunto de marcos institucional-legales, estructuras de poder y relaciones de fuerza, así como normas y prácticas de regulación de las relaciones y condiciones de trabajo y empleo dentro del triángulo de Estado, capital y trabajo.²² Desde el punto de vista legal se definen las relaciones laborales según los ámbitos fundamentales del derecho laboral: derechos individuales, derechos colectivos, normas procesales y normas sobre seguridad social (Gamarra 1998:13).

En este trabajo optamos por el enfoque de relaciones laborales para el análisis de los cambios en el modelo de relaciones laborales y definimos como tal a aquel que abarca:

- i. Las condiciones de la contratación laboral, entre las que destacan la estabilidad laboral y la subcontratación;
- ii. Las condiciones en que se desenvuelven las relaciones colectivas de trabajo, fijadas por las partes, principalmente con respecto a la negociación colectiva;

²¹ Una forma de fundamentar de manera pragmática la intervención del estado en el mercado de trabajo es utilizar el análisis beneficio-costos. Según Adnett (1989:3) existe: “...la convicción de que los costos de alterar las fuerzas del mercado son bajos en comparación a los beneficios que se obtienen. Las imperfecciones del mercado en la forma de información imperfecta, altos costos de transacción, mercados de productos y de capital imperfectos, son rigideces que junto a una amplia gama de externalidades impiden la operación eficiente del mercado de trabajo. Entonces, la intervención puede producir tanto ganancias de eficiencia como de equidad, y por tanto, el corporativismo reemplaza al liberalismo.” Este autor señala que las fuentes de las rigideces en las imperfecciones se derivan tanto del propio funcionamiento del mercado de trabajo como de los otros mercados que lo afectan.

²² Para una discusión sobre la diferencia entre relaciones laborales y relaciones industriales, véase Ermida (1991:1-2).

- iii. La regulación estatal de las relaciones entre empleadores y trabajadores a través de normas legales, la política laboral y el arbitraje estatal en la prevención y resolución de conflictos;
- iv. La política salarial; y,
- v. La protección laboral y la seguridad social.

Un modelo de relaciones laborales puede ser:

- i. Equitativo para trabajadores y empleadores, claro está, siempre teniendo presente que en un contexto de débil desarrollo de la organización de los trabajadores, la ausencia de regulación favorece a los empleadores;
- ii. Favorable a los trabajadores o a los empleadores, en diferente grado. Si se acepta la condición de asimetría en la relación laboral un modelo no puede ser neutral.

4. La reforma laboral de 1991 a 1996

a. Análisis global

Visto lo anterior, ¿cómo se puede evaluar la reforma laboral?; ¿qué es lo que reforma la reforma laboral: el mercado de trabajo o las relaciones laborales?; ¿con qué enfoque debe evaluarse? La evaluación de los cambios resultantes de la reforma laboral debe realizarse haciendo explícito qué enfoque utilizamos, esto es, según se escoja entre los enfoques de mercado de trabajo o de relaciones laborales. Generalmente, estos dos enfoques aparecen mezclados o como si fuesen similares, impidiendo distinguir entre el diagnóstico, la pertinencia y los efectos esperados de las medidas adoptadas.

La opción por uno de los dos enfoques presentados determinará en gran medida los resultados de la evaluación o, al menos, los términos en que se evalúa. Sin percatarse de las implicaciones que conlleva, generalmente se señala que la reforma laboral es la reforma del mercado de trabajo, pues ésta se caracteriza por estar orientada a la liberalización o flexibilización de dicho mercado, en el sentido de que el estado retira su intervención. Se ignora el impacto de la reforma en las relaciones laborales (Gonzales 1998, Boloña 1993).²³ Si se parte de que lo que hace la reforma laboral es desregular las relaciones laborales, se pone la atención en los cambios en las normas de contratación y despido y en cómo afectan las remuneraciones y las condiciones de trabajo y, al mismo tiempo, como se regulan más otros aspectos, como es el caso de las restricciones a las relaciones colectivas de trabajo.

Cuando se trata de justificar la reforma laboral, se señala que en el caso peruano existía una legislación laboral excesivamente rígida que debía ser flexibilizada (OIT 1994:55, Yamada 1996:62).²⁴ Precisamente desde el diagnóstico que justifica la reforma se sostiene que el

²³ Por ejemplo Thomas (1998:256n) define la reforma del mercado de trabajo refiriéndose a dos aspectos de las relaciones laborales y a la política salarial: "Las 'reformas' del mercado laboral incluyen cambios en los contratos que facilitan el despido, el debilitamiento del poder sindical y una reducción en el valor real del sueldo mínimo al no ajustarlo de acuerdo con la inflación."

²⁴ Según un Anexo a un documento de trabajo de la OIT: "La revisión de la legislación laboral en el Perú se produce en el marco del ajuste estructural llevado a cabo por el gobierno del Presidente Fujimori. En 1990, el Perú disponía de una legislación laboral que era probablemente la más rígida, la más proteccionista, la más intervencionista y la más confusa de América Latina. ... En más o menos dos años este sistema cambió casi por

mercado de trabajo presentaría rigideces que impedían su funcionamiento eficiente. Entre estas rigideces se destacan la garantía de la estabilidad laboral por el derecho a la reposición en caso de despido “sin causa justa”, el peso de los sindicatos en definir las condiciones económicas y de trabajo y la intervención del gobierno a través del reconocimiento a la negociación colectiva y la política salarial, fijando la Remuneración Mínima Vital (RMV) y las remuneraciones del gobierno general.

Siguiendo el punto de vista liberal se presumía que la excesiva intervención del estado y el poder de los sindicatos eran responsables de los altos salarios reales y del elevado desempleo. Al eliminar estas rigideces, deberían disminuir los salarios reales y con ello reducirse el desempleo. El Ministro de Economía Boloña sostenía en 1991 que existían remuneraciones reales muy elevadas, no obstante que éstas venían disminuyendo desde 1975 y que después volvieron a caer por la hiperinflación y el shock de agosto de 1990, cuando se encontraban en su nivel más bajo (Véase al respecto el Cuadro 4 y el Gráfico 5 más adelante).²⁵

Un mercado de trabajo con rigideces generalmente corresponde a un modelo de relaciones laborales con un sesgo parcialmente favorable a los trabajadores. Si el diagnóstico se basa en el enfoque de mercado de trabajo, no se mencionan otras consecuencias de la intervención estatal, por ejemplo, en positivo, las mejores condiciones de trabajo y las mejoras en productividad o, en negativo, la mayor conflictividad laboral derivada de una regulación de la negociación colectiva o de la sobreprotección al trabajador, aspectos que fomentaban la confrontación.

El Esquema 4 puede servir para separar los argumentos del enfoque de análisis de mercado de trabajo o convencional y el enfoque de relaciones laborales o institucional.

Cada enfoque tendrá sus objetivos y diagnóstico, y a partir de ellos propuestas de medidas a tomar. En el Esquema 4 presentamos los enfoques tratando de poner en evidencia las incoherencias que pueden presentar. En el caso del enfoque de mercado de trabajo, pese a su afán de liberalizar los mercados, o tal vez por ello, se busca debilitar los sindicatos y frenar la negociación. Es por ello que Ermida (1991) sostendrá que lo que caracteriza la reforma laboral es su incoherencia: se desregula la contratación y despido mientras que se regulan más —se interviene más— en las relaciones colectivas y en la previsión social, dos aspectos que el enfoque de mercado de trabajo, más estrecho, no considera.

completo, pues el Perú dispone hoy de una legislación laboral consolidada en dos o tres textos principales. En cuanto al contenido, se puede hablar también de un cambio de tendencia, porque se ha convertido en una de las más flexibles de América Latina.” (1994:55). Este señalamiento de la OIT respecto a la legislación laboral en el Perú se debe a que la legislación de 1970 era tuitiva o garantizadora, mientras que a partir de 1976 se modificó gradualmente, y en ocasiones de manera contradictoria, la legislación laboral, haciéndola en efecto engorrosa.

²⁵ Resulta interesante destacar que el Ministro de Economía Carlos Rodríguez Pastor sostuvo en 1983 que el problema de la economía peruana era que las remuneraciones eran muy elevadas y que este ministro fue el promotor de la designación de Carlos Boloña como Ministro de Economía en 1991. Más interesante aún es que se sostenga esto cuando la evolución de las remuneraciones reales entre 1975 y 1991 mostró un muy fuerte descenso.

Esquema 4
La reforma laboral según los enfoques de mercado de trabajo y de relaciones laborales

Enfoques	De mercado de trabajo (o convencional)	De relaciones laborales (o institucional)
Objetivos	Aumentar la eficiencia del mercado de trabajo y el empleo vía su liberalización o flexibilización.	Regular las relaciones laborales para aumentar el empleo, la productividad y el bienestar de los trabajadores.
Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> - Exceso de intervención o regulación. - Rigideces y distorsiones originadas por la intervención del estado y los sindicatos en la operación del mercado. 	Relaciones laborales reguladas con sesgos, mal concebidas e ineficaces, generan conflictos.
Medidas correctivas a tomar	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminar intervención y regulación estatal en contratación y despido. - Mayor intervención en relaciones colectivas y en previsión social. - Mantener baja la RMV. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer las relaciones laborales, el diálogo social y el respeto de derechos. - Corregir los modos de intervención y de regular, buscando consensos.
Efectos esperados: a modo de hipótesis	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor movilidad, rotación e inestabilidad laboral. - Aumento del empleo y la productividad. - Pérdida de derechos laborales - Debilitamiento de sindicatos y desaparición de conflictos. - Reducción inicial de ingresos y contención salarial permanente. - Privatización y reducción de cobertura de previsión social. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento de actores: gremios empresariales y sindicatos - - Aumento del empleo y la productividad. - Riesgo de sobreprotección al trabajador - Disminución de conflictos y aumento de productividad. - Aumento de remuneraciones. - Aumento de cobertura de previsión social.

El enfoque de mercado de trabajo pone el mayor énfasis en la flexibilización y presenta la reforma laboral como una reforma del mercado de trabajo. El objetivo general de la reforma es lograr la asignación eficiente de la mano de obra a través de la libre operación del mercado en el marco del ajuste estructural, siendo este aspecto clave para el éxito del ajuste.²⁶ La flexibilización del mercado tiene por objetivo lograr una más rápida y eficiente reasignación de trabajadores entre diversas ramas de actividad en función de los cambios dinámicos que experimentan las economías por su mayor exposición al comercio internacional (Márquez 1994:3).

En cuanto al diagnóstico antes de la reforma, para unos, los defensores de la reforma más flexibilizadora, el empeoramiento del desempleo y los bajos ingresos son un resultado de las rigideces existentes en el mercado de trabajo, las que a su vez son consecuencia de las

²⁶ "Las reformas...del mercado de trabajo son un componente esencial de los procesos de liberalización económica. El mercado de trabajo es importante pues el crecimiento sostenido sólo puede ser producto de continuos aumentos de la productividad del trabajo." (Márquez 1994:i). Para algunos autores, la flexibilización del mercado de trabajo es fundamental para su funcionamiento eficiente (Riveros 1990:141; Horton 1994). Para otros, pese a los intentos efectuados, aún no se ha podido establecer una relación entre flexibilidad salarial y el éxito del ajuste (Berry 1994:21).

políticas laborales seguidas, es decir, de la excesiva intervención estatal en este mercado.²⁷ El mercado de trabajo a través de las señales del mercado (los salarios) debe reflejar las condiciones en que éste se encuentra, sea de escasez o exceso de oferta a nivel global, por sectores o individuales, sin elementos perturbadores, de manera de reducir el desempleo y los salarios. Por tanto, la reforma laboral liberal adecuaría el funcionamiento del mercado de trabajo a las necesidades del ajuste, eliminando las distorsiones que limitan la movilidad o reasignación eficiente de los trabajadores.²⁸

Márquez (1994:i) va más allá y sostiene, refiriéndose sólo a las regulaciones anteriores a las reformas, que “Las regulaciones imponen rigideces ineficientes sobre los contratos individuales, coartan la capacidad de negociación en los contratos colectivos y generan un alto nivel de conflictividad”. La capacidad de negociación de los contratos colectivos por parte de los trabajadores que existía antes de la reforma era una de las causas de la conflictividad pero, la causa principal de ésta fue el deterioro de las remuneraciones reales y de las condiciones de trabajo.

Para nosotros, el diagnóstico es distinto: la falta de empleos y los bajos ingresos se derivan de la evolución macroeconómica seguida, siendo la política laboral la responsable de no haber protegido el empleo y los ingresos. La reforma laboral debería contribuir a mejorar el empleo y recuperar los ingresos reales perdidos durante el período de recesión e hiperinflación, a través del fortalecimiento de las relaciones laborales.

En el marco dominante de los procesos de liberalización y ajuste de las economías, se adopta como válido el primer diagnóstico—las rigideces y la excesiva intervención—, como justificación de la necesidad de la reforma laboral. Con este diagnóstico en mente, el objetivo de la reforma laboral es “...liberalizar el mercado, eliminar la remuneración mínima y las prácticas que encarecen la contratación de mano de obra sin llegar a transferir a la remuneración costos adicionales. Los resultados a esperarse en el mediano plazo son positivos y opuestos a los señalados anteriormente, es decir, que bajen el costo de generar un puesto de trabajo y un incremento en el empleo y de la producción en general.” (Boloña 1993:86).

La pregunta general que se busca responder en este ensayo es cómo ha cambiado el modelo de relaciones laborales como consecuencia de las principales medidas adoptadas con la reforma laboral. Para operacionalizar las hipótesis sobre los efectos esperados presentadas en el Esquema 4 podemos formular las siguientes preguntas:

i. La eliminación de la estabilidad laboral ¿contribuyó a aumentar el empleo? ¿contribuyó a debilitar a los sindicatos?

²⁷ “Existe...una preocupación amplia y general respecto al tema de la regulación del mercado de trabajo y sus efectos sobre la eficiencia y el bienestar” y “...hay una intensa preocupación por los efectos de las regulaciones laborales sobre la eficiencia del mercado de trabajo y sobre la generación de empleo” (Márquez 1994:1-2).

²⁸ Para justificar el ajuste en el plano laboral también se presume que los trabajadores—de alguna manera o una parte minoritaria de ellos—fueron beneficiarios de la protección a la industria y del mal manejo de las finanzas públicas y que por ello tienen que aceptar que sus ingresos se reduzcan. Esto es inexacto en el caso peruano: en los últimos 20 años los ingresos de la gran mayoría de trabajadores—incluyendo a los supuestos beneficiados por la sobreprotección—cayeron fuertemente.

Esquema 5
La reforma laboral en el Perú, 1991-1996

Principales áreas	Medidas	Objetivos	Efectos directos
Flexibilización del mercado de trabajo	D.Leg. 728, Nov. 1991 Ley 26513, Julio 1995	Fomento a la contratación temporal y a la subcontratación Facilitar el despido	Aumenta el empleo inestable y las relaciones laborales indirectas o externas
Regulación de sindicatos, negociación colectiva y huelga	DL 25593, de Relaciones colectivas de trabajo, Junio 1992	Intervenir en las relaciones laborales Dificultar accionar sindical	Debilita sindicatos y relaciones laborales
Política salarial	Eliminación de indexación salarial y freno a la negociación colectiva. Atraso en reajuste de la RMV y en los sueldos de los trabajadores del sector público	Frenar la recuperación salarial	Niveles de remuneraciones bajos o estancados.
Fondos previsionales: ²⁹ CTS	D.Leg. 650, Julio 1991.	Pago cancelatorio y depósito obligatorio en sistema bancario	Pérdida de mecanismo de indexación y de valor
Pensiones	DL 25897, Dic. 1992	Privatiza	Aumento de aporte y encarece administración
FONAVI	DL 25520, Jun. 1992	Modifica su finalidad	Aumento de impuesto a la planilla

- ii. La mayor regulación de las relaciones colectivas de trabajo ¿cómo afectó a los sindicatos y la negociación colectiva?
- iii. ¿Cuál es el rol de la política salarial? ¿Cuál ha sido el rol de la política relativa al salario mínimo y a las remuneraciones del gobierno?
- iv. ¿Mejóro el bienestar de los trabajadores, en términos de nivel de ingresos y de equidad?
- v. No obstante el avance de la reforma laboral en liberalizar el mercado de trabajo, ¿por qué en los hechos el mercado de trabajo sigue intervenido (RMV) y las relaciones laborales siguen estando reguladas por normas legales y prácticas laborales?
- vi. ¿Cuáles son las perspectivas del actual modelo de relaciones laborales?
- vii. ¿Cuál ha sido la evolución de la estructura del empleo por grupos de trabajadores desde el modelo de relaciones laborales de 1970-75 hasta el modelo de 1990-96?

A fin de tener una visión de conjunto de la reforma laboral, en el Esquema 5 presentamos un resumen de las principales medidas de la reforma, las mismas que agrupamos en cuatro

²⁹ Para las empresas, el conjunto de fondos previsionales encarece la contratación formal y reduce su capital de trabajo, especialmente en el caso del sistema de CTS. No trataremos este aspecto de la reforma laboral en este trabajo. Al respecto puede verse Verderra 1997.

áreas: flexibilización laboral, regulación de sindicatos, negociación colectiva y huelga, política salarial y gestión de fondos previsionales de los trabajadores.

b. Flexibilización de la estabilidad laboral

La tan difundida noción de flexibilización laboral, por oposición a la rigidez, significa que la asimetría en la relación laboral se haga realidad. Gran parte de la discusión sobre política laboral en el caso del Perú se ha centrado en el tema de la estabilidad—una de las dimensiones de la flexibilidad—, la que ha sido responsabilizada de constituir la rigidez más importante que impide el eficiente funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del empleo.

Varios autores han señalado que la inestabilidad laboral puede tener un efecto perverso: al promover la contratación por períodos cortos imposibilita la calificación de los trabajadores. Así Márquez (1994:3) sostendrá que imposiciones de inestabilidad por leyes de trabajo pueden llevar a una “flexibilidad” extrema en el mercado de trabajo, expresados por una alta rotación de trabajadores, es decir, por empleos de corta duración y ausencia de entrenamiento en el trabajo.³⁰

La flexibilización sólo tiene un efecto positivo en términos de aumento de la eficiencia y en el corto plazo en la dimensión macroeconómica. Ello se debe a la flexibilidad a la baja de los salarios. Esto es claramente negativo para el bienestar de los trabajadores en el corto plazo.

La necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo lleva a la modificación de las modalidades y condiciones de contratación y a la reducción de las restricciones al despido en 1991 y a su eliminación en 1995, al crearse la figura del despido arbitrario, y al facilitarse el cese colectivo por causas objetivas. El D.Leg. 728, denominado Ley de Fomento del Empleo, de Noviembre de 1991, y sus modificaciones, cumple su objetivo flexibilizador al facilitar el despido—tanto individual como colectivo—y al promover formas de contratación temporal mediante incentivos.³¹ Junto con la reducción del empleo público este dispositivo ha contribuido a aumentar el desempleo en Lima, así como la proporción de trabajadores eventuales a costa de los trabajadores estables.

³⁰ Este argumento también se encuentra en Amadeo y Camargo (1996).

³¹ En cuanto al despido individual, el D.Leg. 728 y sus modificaciones, especialmente la Ley 26513 de Julio de 1995, autorizan a: i. Despedir a un trabajador de manera arbitraria al no señalar la razón del despido. En este caso se paga una indemnización especial —por despido arbitrario- de un sueldo y medio por año— desde octubre de 1996- hasta un tope de 12 sueldos u 8 años. Hasta octubre de 1996 la indemnización por despido arbitrario era de un sueldo por año; ii. Despedir señalando una falta grave y, por tanto, sin pago de la indemnización especial. No existe obligación de reposición pero sí del pago de la indemnización especial cuando el trabajador demuestra mediante un juicio que fue despedido sin que exista una falta grave; iii. Despedir sin falta grave y sin opción de reposición en empresas que cuenten hasta con 20 trabajadores, al personal de dirección y a los trabajadores de confianza. La nueva Constitución Política de 1993 sostiene en su Art. 27 que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, dejando a la interpretación de los legisladores lo que se entiende por “adecuada protección”.

c. La subcontratación³²

El D.Leg. 728 establece dos formas principales de subcontratación: las cooperativas de trabajadores o de fomento del empleo y las empresas especiales o de servicios. La subcontratación significa pasar de una relación laboral directa o interna a una indirecta o externa, la que es mediada por un tercero, la empresa de servicios o la denominada cooperativa de fomento del empleo. La relación laboral interna al centro de trabajo es generalmente una relación laboral directa y corresponde a un empleo típico o normal, es decir, estable o con vocación de permanencia, a tiempo completo, para un solo empleador y en el centro de trabajo del empleador.

No obstante, la relación laboral interna no asegura que el empleo sea directo o que el empleo sea típico. Existe la contratación por locación de servicios más conocido como del régimen tributario de cuarta categoría, en el que el trabajador figura como un trabajador independiente que recibe un honorario. En verdad estos trabajadores que no están sujetos a ninguna regulación laboral, son trabajadores dependientes o subordinados pues laboran bajo la dirección de un jefe, en un centro de trabajo y con las condiciones de trabajo de los demás trabajadores dependientes. Se encuentran por tanto en un régimen laboral de subordinación. El otro caso es el de la contratación interna pero temporal o a tiempo parcial, que dan lugar a empleos inestables y privan al trabajador de protección laboral y social y de acceso a la negociación colectiva.

Recio (1988:14) sostendrá que estas modalidades de relaciones laborales “especiales” (trabajo temporal, subcontratación) son deseadas por los empresarios porque les permiten desarrollar políticas de discriminación laboral que *minan el poder negociador de los trabajadores* (subrayado nuestro). En tal sentido, como resultado de los cambios en el modelo de relaciones laborales se acrecienta el porcentaje de empleo bajo formas especiales, aumentando la segmentación entre los trabajadores. A su vez, esto aumenta la desigualdad en la distribución del ingreso, disminuye la capacidad de la acción sindical y el control de los individuos de sus condiciones de vida y de trabajo.

Otras consecuencias de estas forma de subcontratación o de contratos no laborales son el no reconocimiento de la condición de trabajador de los así contratados, la eliminación de las relaciones laborales y de la posibilidad de que los trabajadores puedan ejercer sus derechos laborales.

d. Relaciones colectivas de trabajo

La reforma laboral ha significado un cambio radical en la regulación de las relaciones colectivas y en el carácter de la intervención del Estado en la negociación colectiva y en la

³² El Decreto de 1991 solo permitía que una empresa usuaria subcontratara hasta un 20% de su personal de empresas de servicios o de las cooperativas de fomento del empleo, la reglamentación permitió subcontratar el 100% del personal de la empresa usuaria. El propio sector público reemplaza trabajadores estables o nombrados por trabajadores de empresas de servicios, y algunas grandes empresas privadas despidieron a todo su personal, no sin antes disolver el sindicato, volviéndolo a contratar a través de la creación ficticia de una cooperativa de fomento del empleo *ad hoc*. Esto fue rectificado en julio de 1995, mediante la Ley 26513, al regir nuevamente el tope de 20% del personal de la empresa usuaria que se pueden subcontratar. Finalmente, el D.Leg. 855 de setiembre de 1996 ha vuelto a elevar este tope al 50%.

protección social de los trabajadores. Sin embargo, también profundiza algunas de las medidas que se venían adoptando en materia de desregulación desde 1976.³³

Esta área abarca el derecho a la sindicalización, la negociación colectiva y el derecho de huelga. El diagnóstico convencional dirá que los sindicatos eran una de las rigideces que impedían la flexibilización del mercado, refiriéndose al poder sindical previo al shock de agosto de 1990. En verdad, antes del ajuste los sindicatos no pudieron impedir que sus remuneraciones reales cayeran significativamente (Verdera 1993:250-251). No obstante, como veremos, el objetivo de reformar las relaciones colectivas de trabajo ha sido el de continuar con el debilitamiento de las organizaciones sindicales para impedir que logren una recuperación de las remuneraciones a los niveles previos a la hiperinflación de 1989-90. En efecto, al regular en exceso las relaciones laborales, además de actuar de manera incoherente desde un punto de vista liberal, se busca principalmente frenar cualquier intento de que las remuneraciones se recuperen.

La primera medida del gobierno del presidente Fujimori en la dirección de acentuar la política de contención salarial fue el D.Leg. 757 de 1991, o Ley marco para la inversión privada. Este dispositivo prohíbe las cláusulas de indexación salarial a la inflación en los convenios colectivos y establece que los reajustes salariales se determinan sólo por aumentos en la productividad. Al buscar eliminar una fuente de presión o inercia inflacionaria, se provocó que los trabajadores no consigan recuperar el enorme poder adquisitivo perdido con la hiperinflación de 1988-1990.

Con el D. L. 25593 de 1992, sobre Relaciones colectivas de trabajo para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, se estimuló la pluralidad sindical al aprobar el reconocimiento de más de un sindicato por empresa, se incentivó la negociación a nivel de la firma y se reguló el derecho de huelga. Este decreto y su reglamento dispusieron: i. Un nuevo registro de sindicatos, lo que detuvo la negociación temporalmente;³⁴ ii. La revisión integral de todos los pactos y convenios vigentes y su caducidad si las partes no llegasen a un acuerdo respecto a su contenido; y, iii. Diversas restricciones al derecho de huelga.

Específicamente, en materia del derecho de sindicalización, el DL 25593 reemplaza el principio de la unicidad sindical por el de pluralidad sindical, con lo que promueve la división y la atomización de las organizaciones sindicales.³⁵ Adicionalmente, se aprueba la

³³ Entre 1976 y 1990 se modificaron las regulaciones relativas a la estabilidad laboral y a la negociación colectiva. En concreto, se establecieron topes a los aumentos salariales, se prolongó la vigencia de los convenios colectivos de uno a dos años y se prohibió la negociación de las condiciones de trabajo, limitando los convenios a un sólo punto, el aumento salarial restringido. El efecto conjunto de la recesión, los cambios en la legislación sobre estabilidad laboral y la expansión de los regímenes de contratos temporales, llevaron al debilitamiento de los sindicatos y de la negociación colectiva como mecanismo de reajuste salarial en un contexto de alta inflación. Véase Verdera 1991 y 1992.

³⁴ La segunda disposición transitoria del D. L. 25593 indica que la Autoridad de Trabajo debe proceder en el plazo de 90 días a depurar los registros de sindicatos, federaciones y confederaciones. Se encontró que cumplían los requisitos para ser considerados como tales 1,700 sindicatos, 176 federaciones y 7 confederaciones.

³⁵ Esta medida atenta contra el Convenio Nro. 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y la protección al derecho a la sindicalización.

inscripción de un sindicato en el registro de organismos sindicales con la sola presentación de la solicitud en la Oficina de Registros Sindicales del MTPS.³⁶

5. Principales cambios en el modelo de relaciones laborales

Los cambios en el modelo de relaciones laborales que analizaremos provienen de la aplicación de la reforma laboral de 1991-1996. Como hemos visto, se trata de un conjunto de dispositivos legales que abarcan cuatro aspectos centrales: la flexibilización laboral, la regulación de las relaciones colectivas de trabajo, la política salarial y la reforma y privatización de la previsión social (pensiones). La flexibilidad presenta dos formas: el aumento de la flexibilidad interna a la empresa con la promoción de la contratación temporal y la eliminación del derecho a la estabilidad laboral, y el aumento de la flexibilidad externa a la empresa con la autorización y desregulación de varias formas de subcontratación o contratación indirecta de trabajadores, esto es, a través de intermediarios.

El Esquema 6 presenta los efectos de las principales medidas de la reforma laboral sobre las relaciones laborales, comparando la situación antes y después de la reforma de 1991-1995. La situación “ante de la reforma” en verdad corresponde al modelo de relaciones laborales propio del período 1970-1975. Como ya hemos indicado a partir de 1975 este modelo se fue modificando gradualmente, debilitando a los sindicatos y afectando la composición del empleo y las remuneraciones.

En cada uno de los aspectos que se consideran en el Esquema 6 se verifica que la reforma laboral de 1991-1995 ha significado la inversión del modelo de relaciones laborales resultado de las reformas de 1970-1975. En verdad, lo ocurrido en la primera mitad de los 90s es una contra-reforma. Se tomaron medidas exactamente en sentido contrario a las que se adoptaron en los 70s.³⁷

a. Estabilidad laboral

En materia de estabilidad laboral, con la reforma, se pasa de la protección en exceso del trabajador a su desprotección o, mirando la otra cara de la medalla, de la desprotección al empleador a su “sobrepotección”, en el sentido que puede contratar bajo modalidades que le libran de responsabilidades con sus trabajadores, a bajas remuneraciones y que puede deshacer la relación laboral casi a voluntad. En el pasado, el DL 18471 de 1970 hacía sumamente difícil el despido de un trabajador individual pues había que probar la comisión de una falta grave y el trabajador tenía derecho a reposición en caso de que el empleador no pudiese probar la falta grave. En cambio, a partir del D.Leg. 728 y, en especial de su modificación en 1995, el trabajador puede ser despedido sin señalamiento de causa, esto es, de manera arbitraria y sin derecho a reposición. Ante el abuso que se hizo de esta disposición, que corresponde al despido individual, para despidos en masa, se dispuso un aumento de la indemnización por despido arbitrario, de una remuneración por mes a una

³⁶ El registro de un sindicato le da derecho representativo en las reclamaciones de trabajo con los empleadores y con las autoridades de trabajo y es indispensable para ser considerado en la conformación de organismos de grado superior o de carácter nacional o internacional.

³⁷ No se trata propiamente de una vuelta al pasado o, del regreso al régimen laboral anterior a 1970, que era, desde el punto de vista de las relaciones colectivas y la protección laboral y social más favorable a los trabajadores que el modelo resultante de la reforma de 1990-1995.

Esquema 6
Cambios en el modelo de relaciones laborales como consecuencia de la reforma laboral

Aspectos	Antes de la reforma, 1970-1975	Después de la reforma, 1991-1995	Efectos
Modelo	De negociación. Favorable a los trabajadores en exceso, deviene en uno confrontación.	De imposición, no se reconoce derechos laborales. Favorece en exceso a los empleadores.	Inversión del modelo conduce al malestar de los trabajadores.
Estabilidad laboral	Estabilidad, con derecho a reposición a/	Inestabilidad. Despido arbitrario con compensación.	De sobreprotección a desprotección de trabajadores y de desprotección a sobreprotección de empleadores. Fuerte aumento del porcentaje de inestables.
Subcontratación	Limitada mayormente a agencias de empleo temporal y regulada b/	Forma de contratación promovida a través de cooperativas de empleo y empresas de servicios	Destruye sindicatos y desprotege a trabajadores. Encarece la contratación pero frena el aumento de salarios.
Negociación colectiva	Regulada. Impulso a la sindicalización. Reglamentación y resistencia de los empleadores son fuentes de conflictos	Mayor regulación y limitación a la acción sindical. Figura de arbitraje en los hechos impide la negociación.	Vulnera derechos laborales y debilita sindicatos. Drástica reducción de conflictos.
Política salarial	Reajustes e indexación parciales	Contención o freno a los reajustes salariales por inflación	Reducción o estancamiento de remuneraciones reales
Previsión social (Jubilación)	Derechos formales y protección relativa	Violación de derechos y desprotección	Pensiones con topes y muy bajas. Aumento de aportes y del costo de administración de fondos

a/ Antes de 1977-78.

b/ Salvo en el caso de la gran minería (Sulmont *et. al.*, s/f).

remuneración y media, en ambos casos hasta un monto máximo equivalente a 12 remuneraciones. También se dispuso que para despidos de más del 10% de los trabajadores de la planilla se debe recurrir al despido colectivo.

Como se observa en el Cuadro 1 y en el Gráfico 1, entre 1970 y 1997 el empleo estable como proporción del empleo en el sector privado de Lima cayó fuertemente, de 88,2% a 23,1%. La primera gran disminución del empleo estable, de 88,2% a 56,9%, ocurre entre 1975 y 1984. Las medidas adoptadas por los gobiernos de Morales y de Belaúnde contribuyeron a este resultado, especialmente por el D. L. 22126 de 1978, según el cual se obtenía la estabilidad en el trabajo a los tres años. El aumento del porcentaje de estables en 1987 y 1989 se debe a la ley de estabilidad promulgada por el gobierno de García en 1986. No obstante, este gobierno también fomentó el empleo temporal sin justificación a través del Programa de Empleo de Emergencia (PROEM). Entre 1991 y 1992 se produce un

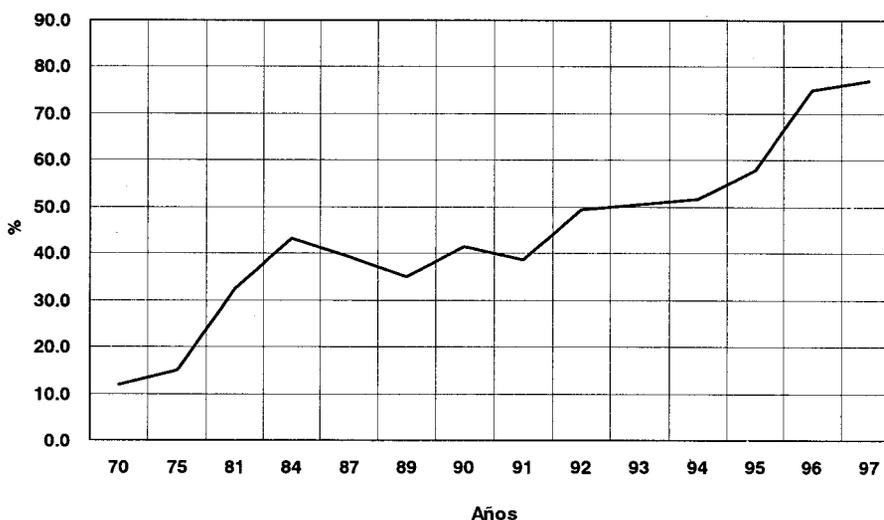
Cuadro 1**Lima: Evolución del empleo asalariado en el sector privado según condición de estabilidad laboral, 1987-1997 a/****(en miles)**

	Estables	% Total	Variación	Eventuales	% Total	Variación	Total	% Total	Variación
1970	309.2	88.2		41.3	11.8		350.5	100.0	
1975	351.7	85.1	2.8	61.7	14.9	9.9	413.4	100.0	3.6
1981	nd	nd		nd	nd		nd	nd	
1984	380.1	56.9	0.9	288.0	43.1	40.7	668.1	100.0	6.8
1987	513.1	60.9	11.7	329.1	39.1	4.8	842.2	100.0	8.7
1989	540.9	65.0	2.7	291.0	35.0	-5.8	831.9	100.0	-0.6
1990	517.9	58.6	-4.3	365.7	41.4	25.7	883.6	100.0	6.2
1991	591.4	61.4	14.2	371.6	38.6	1.6	963.0	100.0	9.0
1992	493.7	50.5	-16.5	483.5	49.5	30.1	977.2	100.0	1.5
1993	548.8	49.5	11.2	560.5	50.5	15.9	1109.3	100.0	13.5
1994	567.4	48.3	3.4	608.5	51.7	8.6	1175.9	100.0	6.0
1995	522.2	42.1	-8.0	718.4	57.9	18.1	1240.6	100.0	5.5
1996	304.1	25.1	-41.8	909.6	74.9	26.6	1213.7	100.0	-2.2
1997	304.8	23.1	0.2	1017.0	76.9	11.8	1321.8	100.0	8.9
1987-97	-4.4	-0.5	-0.1	975.7	100.5	87.4	971.3	100.0	10.3

Fuente: MTPS, DNEFP, Encuestas de Hogares.

a/ Excluye a los trabajadores de las empresas estatales.

b/ Comprende a los trabajadores en período de prueba en 1992 (60,7 mil) y en 1993 (73,2 mil).

Gráfico 1**Lima: Evolución del empleo eventual o inestable en el sector asalariado privado, 1970-1997**

segundo fuerte descenso de los trabajadores estables por el impacto del D.Leg. 728 de Noviembre de 1991, Ley de fomento del empleo, que promueve la contratación temporal y la subcontratación. En este caso se trató básicamente del reemplazo de trabajadores estables por eventuales puesto que el empleo asalariado total casi no se incrementó en ese período.

De 1992 a 1994 se mantiene la proporción entre estables y eventuales pero, entre 1994 y 1995 se observa un nuevo aumento sustancial de los eventuales, de 51.7 a 57.7%. Esto se debió al incremento del empleo total y el empleo eventual y, en menor medida, al reemplazo de estables por eventuales. En cambio, en 1996 la drástica reducción del empleo estable es consecuencia de los despidos masivos autorizados por el uso del despido arbitrario creado en julio de 1995. El porcentaje de trabajadores estables cae de 42% en 1995 a 25% en 1996.

b. Subcontratación

La otra forma de flexibilizar, generando empleos inestables y debilitando a los sindicatos, es la subcontratación. En los 70s existían las agencias de empleo temporal, que se utilizaban mayormente para empleos temporales. En cambio, a partir de 1991 se fomenta la subcontratación como forma privilegiada de contratación. La empresa usuaria que subcontrata personal mediante las cooperativas de fomento del empleo, a través de las que se relaciona con este personal, evita la relación laboral directa y con ello la formación del sindicato y la negociación de convenios colectivos.

El incremento del empleo inestable, antes de 1995, fue una consecuencia de la proliferación de diversas modalidades de subcontratación que la reglamentación del D.Leg. 728 autorizó en 1994, a través de las cooperativas de fomento del empleo y las empresas de servicios. La información sobre el número de trabajadores bajo estos regímenes no se encuentra disponible. La Comisión Nacional Supervisora de Empresas (CONASEV) que es la encargada de supervisar a las cooperativas de trabajadores ha publicado cifras para 1994 señalando que el número de socios-trabajadores ascendió a 39,435 a nivel nacional. De ellos, la gran mayoría, 36,395 corresponden a Lima.³⁸ Por su parte, el MTPS registró y publicó la variación del empleo de las empresas de servicios y cooperativas de trabajadores de más de 100 trabajadores de Lima de diciembre de 1994 a julio de 1995. De acuerdo a esta fuente, se registraron 34 mil y 40.4 mil trabajadores en estas modalidades de trabajo en diciembre de 1994 y julio de 1995, respectivamente, una cifra importante comparada con el total de trabajadores en empresas de más de 100 trabajadores registrados por este indicador, de alrededor de 130 mil a fines de 1994. Desde agosto de 1995, el MTPS *dejó de publicar* las cifras de trabajadores en empresas de servicios especiales y cooperativas pese a su creciente importancia.

c. Sindicalización

La inestabilidad laboral y la subcontratación tienen una importante responsabilidad en la reducción del número de sindicatos y en su debilidad actual. La amenaza del despido coarta la libertad de asociación y el recurso a las cooperativas de fomento del empleo y a los “services” elimina los sindicatos. A estos dos factores se suma la aplicación del D. L. 25593, de Relaciones Colectivas de Trabajo, que las regula de tal manera que desconoce derechos laborales y entorpece y debilita la negociación colectiva.

Este decreto ha conducido a la disminución del número de sindicatos con el recurso a su depuración del registro en el Ministerio de Trabajo.³⁹ El número de cancelaciones de sindicatos en 1992 fue de 40, cifra muy superior a las de años anteriores, de tan solo 3 en 1991 y 4 en 1990. También disminuyó la presentación de solicitudes de registro de organismos sindicales. En 1992 se registraron 57 sindicatos, frente a 72 en 1991.⁴⁰ En 1997 tan sólo se registraron 9 sindicatos en Lima, mientras que se cancelaron los registros de 54

³⁸ CONASEV. Boletín Estadístico Anual 1994, Cuadro 5.3.

³⁹ Cualquier persona—natural o jurídica—podía solicitar la cancelación de un sindicato, indicando a la autoridad administrativa la falta de algún requisito para su existencia.

⁴⁰ El decreto mencionado no ha conseguido, en cambio, fomentar la pluralidad sindical; por el contrario, se ha tendido a la unificación de los trabajadores en los sindicatos inscritos (Mori y Zorrilla 1994).

Cuadro 2
Perú: Pliegos de reclamos presentados
y convenios solucionados por años según etapas de solución

Años	Presentados	Solucionados a/		Negoc.directa b/		Resolución c/		Arbitraje	
		Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
1985	2017	1595	79.1	1172	73.5	423	26.5	-	-
1986	2014	1458	72.4	835	57.3	623	42.7	-	-
1987	2532	1787	70.6	1118	62.6	669	37.4	-	-
1988	2484	2441	98.3	1668	68.3	772	31.6	1	-
1989	2180	1999	91.7	1093	54.7	906	45.3	-	-
1990	2015	1762	87.4	1093	62.0	667	37.9	2	-
1991	1941	1402	72.2	1101	78.5	301	21.5	-	-
1992	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
1993	1461	1059	72.5	968	91.4	2	0.2	70	6.6
1994	1350	883	65.4	795	90.0	-	-	76	8.6
1995	1271	803	63.2	751	93.5	-	-	39	4.9
1996	998	623	62.4	567	91.0	-	-	28	4.5
1997	846	627	74.1	596	95.1	-	-	12	1.9
Crec.%	-7.0	-7.5		-5.5					

Fuente: MTPS s/f. Cuadro No. 12, p. 19.

a/ Solucionados y registrados. Incluye pliegos de reclamos presentados en años anteriores y solucionados a la fecha. Porcentaje sobre los pliegos presentados.

No incluimos uno pocos casos de huelga o mediación registrados entre 1993 y 1996.

b/ Abarcan trato directo, conciliación y extra-proceso. Porcentaje sobre los pliegos solucionados.

c/ Se refiere a resolución directoral o subdirectoral. Porcentaje sobre pliegos solucionados.

sindicatos. A nivel nacional se registraron 47 sindicatos y fueron cancelados 94, más de la mitad en Lima (MTPS s/f, p. 103-104). Como consecuencia de este continuo descenso de los sindicatos registrados, la presentación de pliegos de reclamos para establecer convenios colectivos a nivel nacional se redujo.⁴¹

En el Cuadro 2 figura la serie de pliegos de reclamos presentados y solucionados a nivel nacional entre 1985 y 1997. Se observan caídas en el número de pliegos presentados entre 1988 y 1990 y, especialmente, a partir de 1991 y de manera más pronunciada entre 1995, año en que se aprueba el despido arbitrario, y en 1997. En el período de 12 años, el número de pliegos cae a una tasa promedio anual de 7%. El porcentaje de pliegos solucionados sobre los presentados muestra los niveles más bajos entre 1994 y 1996. Finalmente, al haberse eliminado el arbitraje estatal, vía las resoluciones directorales, la gran mayoría de pliegos se solucionan a través del trato directo y no del arbitraje acordado por las partes como señala el D. L. de Relaciones Colectivas de 1992.

El efecto directo de estas medidas también puede observarse por el descenso del porcentaje de trabajadores del sector privado de Lima en empresas de 20 y más trabajadores, sujetos a negociación colectiva, precisamente de manera más pronunciada a partir de 1992, después de la promulgación del D.Leg. 25593. En el Cuadro 3 (Véase también el Gráfico 2) se registra una reducción del número de trabajadores del sector privado sindicalizados en

⁴¹ La presentación de pliegos en Lima Metropolitana bajó de un promedio anual de 1,200 en 1985-1991 a 812 en 1993. En el primer semestre de 1994 fueron presentados 403. El porcentaje de pliegos solucionados también disminuyó hasta alcanzar al 51.6% de los pliegos presentado en el primer semestre de 1994 (MTPS 1994).

Cuadro 3

Lima: Grado de sindicalización de la PEA asalariada privada, 1981-1997

(en miles)

Años	PEA asalariada privada a/ (1)	PEA Sindicalizable b/ (2)	Sindicalizados (Sindicalizables c/ negoc.colect.) (3)	Ratio PEA sindicalizable/ PEA asalariada privada (4)=(2)/(1)	Ratio Sindicalizados/ PEA sindicalizable (5)=(3)/(2)
1981	661.1	415.4	239.1	0.63	0.58
1984	687.2	408.7	220.1	0.59	0.54
1986	782.2	414.9	200.5	0.53	0.48
1987	909.9	468.7	238.4	0.52	0.51
1989	919.4	597.3	299.7	0.65	0.50
1990	966.0	545.7	268.4	0.56	0.49
1991	1004.4	558.1	277.3	0.56	0.50
1992	1029.6	548.8	228.0	0.53	0.42
1993	1257.1	590.9	209.2	0.47	0.35
1994	1236.2	646.4	226.1	0.52	0.35
1995	1289.1	606.2	142.0	0.47	0.23
1996	1237.3	542.0	82.5	0.44	0.15
1997	1323.8	637.2	85.8	0.48	0.13

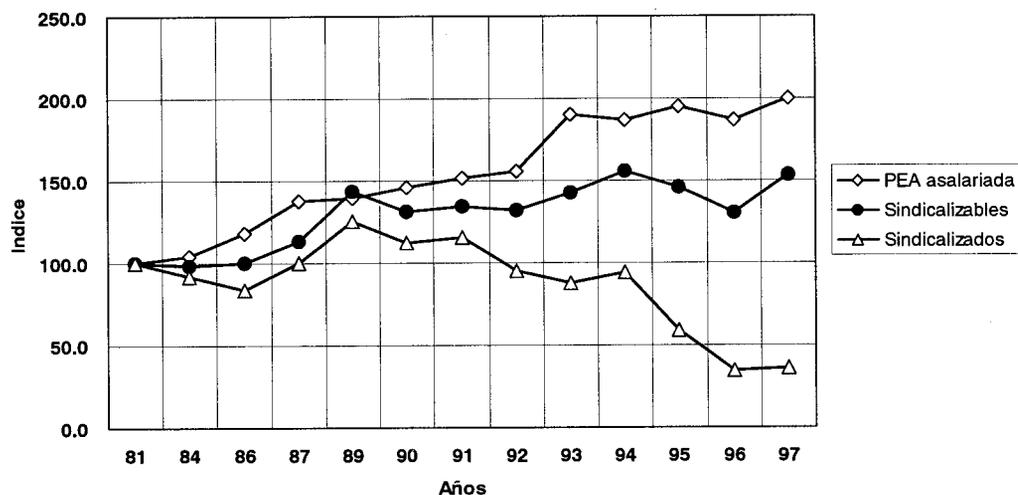
FUENTE: MTPS.DNEFP. Encuestas de hogares. En las Encuestas de 1970 y 1975 no se incluyó esta variable.

a/ Incluye trabajadores de empresas públicas.

b/ Trabajadores en empresas de 20 y más trabajadores.

Gráfico 2

Lima: Evolución de la sindicalización de la PEA asalariada privada, 1981-1997



Lima de 239 mil en 1981 a 86 mil en 1997. Nótese que el número de trabajadores potencialmente sindicalizables—en empresas de 20 y más trabajadores—aumenta en el mismo período de 415 mil a 637 mil. Por ello el porcentaje de sindicalizados sobre la PEA sindicalizable cae de 58% en 1981 a sólo 13% en 1997.⁴² En cambio, el porcentaje entre la PEA sindicalizable sobre la PEA asalariada sólo desciende de 63% a 48%. La caída del primer porcentaje se acelera a partir de 1991 y sobretodo entre 1994 y 1996, período en que se utilizan al máximo las cooperativas de fomento de empleo para eliminar sindicatos.

⁴² Según información (parcial) de las planillas que se presentan al Ministerio de Trabajo, el porcentaje de trabajadores de empresas de 20 y más trabajadores con negociación colectiva fue de 12,8% en Junio de 1997 para Lima y 11% el de sindicalizados de empresas de 20 y más trabajadores a nivel nacional. (MTPS s/f. p. 63-64 y 68-69).

Es necesario destacar dos aspectos más en el Cuadro 3. Primero, contra lo que se afirma, el porcentaje de trabajadores sindicalizados sobre los que pueden serlo, esto es, en empresas de 20 y más trabajadores, era aún significativo en 1990-1991, con alrededor del 50%. Segundo, que la reducción de esta proporción se produjo desde la primera mitad de la década de 1980. Efectivamente, en Verdera (1994:21) mostramos que entre 1970 y 1990, el porcentaje de obreros del sector privado sindicalizados de Lima se reduce de 12.4% *de toda la PEA ocupada* a 4.8%. Al mismo tiempo los obreros no sindicalizados aumentaban de 14% a 16%.

6. Política salarial

a. La drástica caída de los ingresos

Como se observa en el Cuadro 4 y en el Gráfico 3, entre 1987 y 1989 se produjo una muy fuerte reducción de los sueldos y salarios reales: se trató de un gran empobrecimiento de los trabajadores. La causa de esta pérdida de poder adquisitivo no fue la operación del mercado de trabajo ni la recesión. Se debió a la política macroeconómica, que se caracterizaba por elevar los precios de los servicios sociales públicos, y a la política de contención salarial, que impidió o limitó la indexación salarial.⁴³ La contención de los sueldos y salarios se llevó a cabo mediante la interferencia del estado que restringió la negociación colectiva, con decretos que aumentaban las remuneraciones por debajo de las alzas de precios, y reajustando de manera rezagada el salario mínimo legal.⁴⁴ Todo ello sólo permitía una recuperación parcial de los ingresos reales, produciéndose su rápida y acentuada caída. Esta pérdida de ingresos reales no se debió a la recesión, ni a una súbita reducción de la productividad del trabajo o a un cambio en las condiciones de producción. Mientras las condiciones de producción permanecían iguales se produjo un drástico cambio en la distribución del ingreso en contra de los trabajadores.

El informe del Banco Mundial (1992:iv) reconoce que: “En la medida que la inflación se aceleró en años recientes...en el sector formal los salarios reales fueron reducidos drásticamente ...las fluctuaciones en los salarios reales en el sector formal provienen de una pobre indexación en los contratos de trabajo—v.g. convenios colectivos—, la misma que fue extremadamente distorsionadora en el período de hiperinflación”. En cuanto al empobrecimiento de los trabajadores, ése mismo informe del Banco Mundial (1992:iv) señalará que: “Estos extremadamente bajos salarios reales (en el sector formal) son incompatibles con mercados de trabajo eficientes”. Esto significa que la falta de eficiencia no proviene de la operación del mercado de trabajo sino de los “extremadamente bajos salarios reales”. La tarea es entonces cómo mejorar los salarios reales para que el mercado funcione de manera más eficiente. En contra de esta apreciación, lo que se hizo fue buscar que el mercado de trabajo sea más eficiente, a costa de reducir aún más, en un primer momento, los salarios reales y de mantenerlos bajos después.

Resulta hasta cierto punto paradójico que la visión liberal del mercado de trabajo antes de 1990, tal como la expone Boloña (1993:86), sea totalmente distinta respecto a qué nivel se

⁴³ Puede verse al respecto Romero (1992) y Banco Mundial (1992).

⁴⁴ Se fijaron topes a los aumentos por negociación desde 1976 y luego topes y cláusulas en los pliegos de reclamos para la indexación trimestral y semestral.

Cuadro 4

Lima: Ingreso promedio y remuneraciones de asalariados, Mínima Vital y del Gobierno General, 1987-1997 a/

Descripción	1987	1989	1990 b/	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Meses de la encuesta	Jun/Jul	Jul	Jun	Jun	Set	Jun	Set	Set/Oct	Jul/Set	Jul/Set
I.P.C. (Base:1990=100.0)	0.0047	1.1	21.4	489.4	952.7	1308.4	1673.4	1845.9	2045.9	2217.3
Ingreso promedio										
Nominal	4.53	348.54	11.28	159.66	290.42	381.61	539.18	648.99	656.74	955.59
Ingreso en US\$	134.92	116.10	156.81	188.28	212.14	190.71	239.42	288.18	266.17	360.33
Real	95.99	31.40	32.01	32.62	30.48	29.17	32.22	35.16	32.10	43.10
Índice	100.0	32.7	33.3	34.0	31.8	30.4	33.6	36.6	33.4	44.9
Remuneraciones										
Sueldos nominales c/	6.51	450.78	12.46	214.00	465.00	534.00	805.00	975.00	822.97	1250.49
Ingreso en US\$	193.78	150.15	173.22	252.36	339.66	266.87	357.46	432.95	333.55	471.53
Real	142.90	45.00	41.85	38.70	50.80	39.20	48.00	52.80	40.23	56.40
Índice	100.0	31.5	29.3	27.1	35.5	27.4	33.6	36.9	28.1	39.5
Salarios nominales	3.34	315.95	4.92	130.00	228.00	308.00	397.00	485.00	569.24	637.89
Ingreso en US\$	99.45	105.24	68.40	153.30	166.54	153.92	176.29	215.36	230.71	240.53
Real	73.30	31.60	27.55	23.50	24.90	22.60	23.70	26.30	27.82	28.77
Índice	100.0	43.1	37.6	32.1	34.0	30.8	32.3	35.9	38.0	39.2
Sueldo nominal ejecutivos d/	11.90	963.76	23.92	361.00	1059.00	1353.00	1951.00	1988.00	1466.87	4160.87
Ingreso en US\$	354.55	321.03	332.54	425.71	773.56	676.16	866.34	882.77	594.52	1568.96
Real	261.40	96.30	80.75	65.20	115.70	99.40	116.40	107.70	71.70	187.66
Índice	100.0	36.8	30.9	24.9	44.3	38.0	44.5	41.2	27.4	71.8
Remuneración Mínima Legal										
Nominal	1.71	140.00	2.55	38.00	72.00	72.00	132.00	132.00	152.75	330.00
Ingreso en US\$	50.93	46.63	35.45	44.81	52.59	35.98	58.61	58.61	61.91	124.43
Real	36.22	12.61	11.94	7.76	7.56	5.50	7.89	7.15	7.47	14.88
Índice	100.0	34.8	33.0	21.4	20.9	15.2	21.8	19.7	20.6	41.1
Remuneración Gobierno General										
Nominal	4.03	407.56	6.86	52.70	150.81	262.00	495.83	583.12	598.70	713.82
Ingreso en US\$	120.03	135.76	95.37	62.15	110.16	130.93	220.17	258.93	242.65	269.16
Real	85.37	36.71	32.15	10.77	15.83	20.02	29.63	31.59	29.26	32.19
Índice	100.0	43.0	37.7	12.6	18.5	23.5	34.7	37.0	34.3	37.7

Fuente: MTPS-DNEFP, Encuestas de Hogares. Para los ingresos promedio y las remuneraciones de asalariados. MTPS para la Remuneración Mínima Vital. INEI. Para Remuneración del Gobierno General.

a/ En 1987 y 1989 en miles de intis; de 1990 a 1997 en nuevos soles. En 1988 no se realizó encuesta.

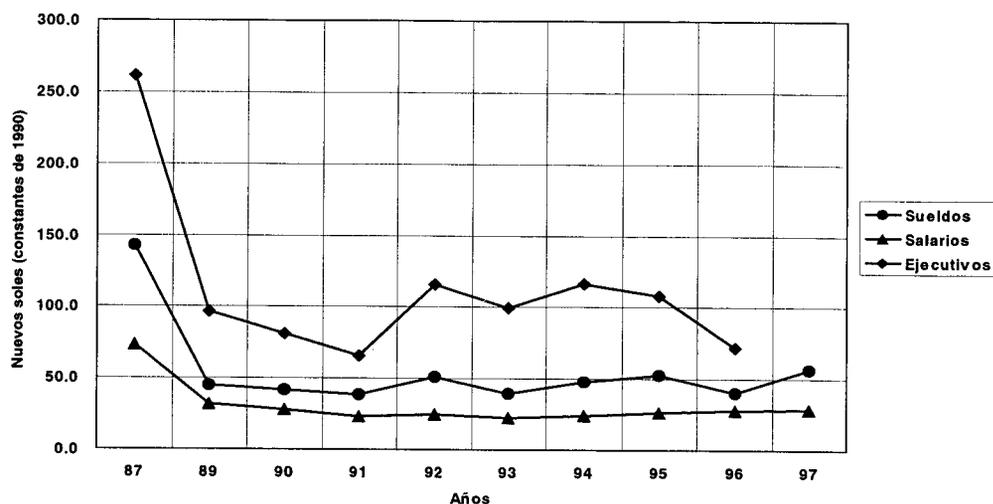
b/ Dada la dificultad para medir la alta variabilidad de los ingresos y remuneraciones nominales, estos valores se obtienen por interpolación lineal entre 1989 y 1991.

c/ Excluye ejecutivos.

d/ En 1997, no significativo (7 casos).

encontraban los salarios reales. Para esta visión, en contra de la información mostrada y de la opinión del informe del Banco Mundial para el que eran *extremadamente bajos*, la mano de obra era cara y las remuneraciones se encontraban por encima de su nivel de equilibrio: “El mercado de trabajo...se caracterizaba por la aplicación de una serie de regulaciones y restricciones, tales como la remuneración mínima, prácticas como las negociaciones colectivas y múltiples huelgas *que encarecían la mano de obra*. La comunidad laboral contribuía también a este encarecimiento. Todo esto generaba el siguiente resultado: *una remuneración por encima de la de equilibrio en el mercado*, lo cual ocasionaba un incremento del desempleo. Las prácticas laborales que *encarecen la mano de obra*

Gráfico 3
Lima: Evolución de los sueldos y salarios reales, 1987-1997



disminuyen tanto la demanda como la oferta de la misma y ocasionan, por lo tanto, una disminución en la producción” (subrayados nuestros). Para esta visión, el mayor desempleo de 1989 y 1990 no era una consecuencia de la recesión sino su causa y el desempleo se debería a las distorsiones, especialmente a los salarios elevados, empezando por el salario mínimo.⁴⁵

b. Instrumentos de la política salarial

Los componentes de la política de remuneraciones son tres: la regulación de la negociación colectiva, la política respecto a la RMV y la política de remuneraciones en el sector público.⁴⁶ Como muestra el Gráfico 3, el nivel promedio de las remuneraciones de Lima se recupera ligeramente en 1991-92 para luego permanecer estancado. Este resultado proviene de una combinación de políticas públicas como trataremos de ilustrar a continuación.

i. Negociación colectiva.

Al analizar los cambios en el modelo de relaciones laborales se han indicado algunas de las medidas que debilitaron la negociación colectiva. Primero, se prohibieron las cláusulas de indexación salarial en los pliegos de reclamos. En segundo lugar, se paralizó la presentación de pliegos al requerirse un nuevo registro sindical y ordenarse la revisión de todos los convenios colectivos. En tercer lugar, se modificó la regulación del proceso de negociación ampliando el poder discrecional del empleador, pues para proceder al arbitraje éste tiene que estar de acuerdo.⁴⁷ Finalmente, se ha prohibido la negociación a nivel de

⁴⁵ “Usando un índice del sueldo mínimo real urbano, con 1984=100, en 1992 su valor...fue de 16,3 en Perú...Sebastián Edwards concluye que los ‘libros de texto normalmente califican a los sueldos mínimos reales como la distorsión predominante en el mercado laboral que hay que eliminar como parte de las reformas de libre mercado. Pero esto no es lo más urgente en América Latina hoy día. Con algunas excepciones, en los últimos años, los sueldos mínimos han descendido en toda la región y se han convertido mayormente en una restricción no obligatoria.” (Thomas 1998:270n).

⁴⁶ “Los niveles de salarios son influidos por diversos instrumentos de política, que incluyen las leyes de salarios mínimos, la fijación de sueldos (en el caso de los empleados públicos) y la legislación relativa a la actividad sindical” (Webb 1975:69).

⁴⁷ “En el sector privado, el sistema de arbitraje ha llevado a que los empleadores y sindicatos alcancen un mayor número de acuerdos en negociación directa” (Varillas 1998:662). En otras palabras, como se observa

sector o rama, siendo posible sólo la negociación a nivel de empresa individual.⁴⁸ Paralelamente al debilitamiento de los sindicatos y la menor cobertura de los trabajadores con negociación, estas medidas han causado que las remuneraciones reales se mantengan estancadas.

ii. Salario mínimo o RMV.⁴⁹

En las cifras del Cuadro 4 se observa que la evolución de la Remuneración Mínima Vital (RMV) o salario mínimo esta asociada a la evolución del ingreso real promedio, salvo en 1995. El papel de la RMV ha sido fundamental para fijar el piso de la estructura salarial. Así, como parte del programa de ajuste se procedió primero a elevar la RMV inmediatamente después del shock de Agosto de 1990: se pasó de 4 nuevos soles en Julio a 16 nuevos soles en Agosto, y luego a 25 nuevos soles en Setiembre. En Enero de 1991 se volvió a subir la RMV a 38 nuevos soles.⁵⁰ Más tarde, se procede a la desregulación en el papel de la fijación de la RMV, pues aún así se eleva a 72 soles en Febrero de 1992 para mantenerse congelada hasta Abril de 1994 en que se elevó a 132 soles. De esta manera, mediante la aprobación de decretos de urgencia del Ministerio de Economía, aparentemente sin que existiese una política al respecto, el gobierno ha utilizado la RMV o salario mínimo como una herramienta de política salarial. Veamos cómo, siguiendo el Cuadro 4.

De 1990 a 1991, en los meses de las encuestas de hogares, el ingreso real promedio subió en 175% mientras que la RMV subió en 106%, siendo estos aumentos *anteriores y resultados de medidas de política*, esto es, entre Agosto de 1990 y Enero de 1991. Entre 1991 y 1992 vuelve a subir primero la RMV, esta vez en Febrero de 1992, en 14,4% y el ingreso promedio se elevó en 9,9%. En el siguiente año, cuando la RMV nominal se congela y cae en términos reales en—32,7%, el ingreso real también cae, en—11,6%. El alza de la RMV en Abril de 1994 llevará a su fuerte aumento real de 49%, mientras que el ingreso real se eleva en 14,8%. Solamente en 1995 se observa un signo contrario en las variaciones, cae la RMV real al volverse a congelar y aumenta el ingreso real.⁵¹ En consecuencia, nos parece claro que la RMV sirvió como instrumento para elevar lentamente el piso de la estructura salarial (Riveros 1990). Decimos lentamente porque se utilizó para impedir que el ingreso real se recupere respecto de los niveles previos a la hiperinflación de 1989.

Una posible objeción a cómo las variaciones en la política de salario mínimo afectan la evolución de los ingresos promedio es que el número de trabajadores cubiertos es muy

en el Cuadro 2, la reducción de los pliegos solucionados por el arbitraje, de 70 en 1993 a 12 en 1997, pone en evidencia que esta modalidad de solución de pliegos no funciona.

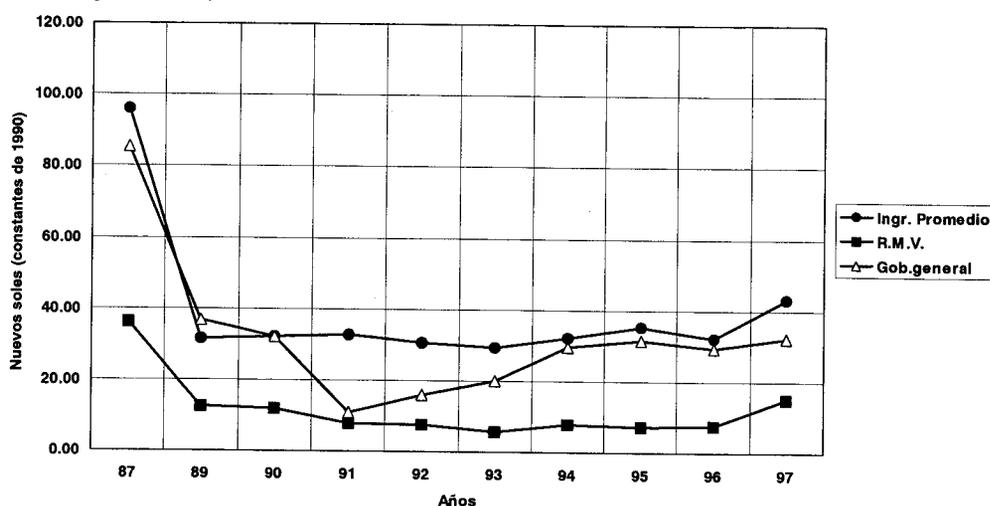
⁴⁸ “Se ha perdido la negociación federal de la Federación Bancaria del Perú, la de la Federación de Construcción Civil, la de la Federación Textil y la de los sindicatos de electricidad. La única federación que ha mantenido la negociación sectorial es la de panaderos” (Rueda-Catry et al. 1998: 34n).

⁴⁹ Es común que se sostenga que el salario mínimo no influye el mercado de trabajo debido a su reducida cobertura (Yamada y Bazán 1995) o su muy bajo nivel (Edwards cit. por Thomas 1998:270n). En esta sección trataremos de fundamentar lo opuesto: la cobertura del salario mínimo es significativa si se observa con relación a la población de referencia relevante y no se le compara—indebidamente—con toda la PEA.

⁵⁰ INEI (1991:95).

⁵¹ Lo extraño de 1995 es que el PBI también cayó fuertemente y, en cambio, el empleo asalariado aumentó. Al parecer, la baja RMV permitió la absorción de empleo por parte de la pequeña empresa, mientras que se produjo un exceso de demanda por parte de las empresas medianas y grandes que presionó al alza al ingreso real promedio.

Gráfico 4
Lima: Evolución de la Remuneración mínima vital real, remuneraciones reales del gobierno general y el ingreso real promedio, 1987-1997.



reducido. Generalmente se relaciona a los trabajadores con RMV con toda la fuerza laboral. Pero si ponemos la atención en la población o sector de referencia relevante encontramos que un porcentaje significativo de trabajadores está regido por la RMV. En 1989 el 31,5% de la PEA asalariada privada de Lima percibía un ingreso menor o igual a la RMV. Este porcentaje cae en picada en 1991 para mantenerse a niveles muy bajos.

Recordemos además que es ampliamente conocida la observación de que gran parte de la absorción de empleo asalariado en Lima se ha producido en las pequeñas empresas (Infante 1995). Cruzando la variable número de RMV con tamaño de empresas encontramos en 1993 que 32,8% de los trabajadores de empresas de menos de 10 trabajadores percibían menos de 2 RMV y que 20,8% de la PEA asalariada ocupada se encontraba en el mismo nivel de ingresos. En 1991, año en que la RMV era relativamente más elevada, estos porcentajes eran de 36% y 31%, y en 1992 eran de 46,1% y de 31,2%.⁵² Este resultado nos parece lógico: la pequeña empresa pudo absorber empleo asalariado a un buen ritmo porque pagaba remuneraciones bajas, tomando como referencia a la RMV, la misma que la política salarial mantuvo baja. Quedaría por ver en cuánto se habría afectado la absorción de empleo por parte de la pequeña empresa si la RMV hubiera sido más alta.

iii. Remuneraciones en el sector público.

A pesar de los constantes anuncios del Ministerio de Economía y Finanzas de que las remuneraciones de los empleados de la administración pública se encuentran congeladas, desde 1991, el *promedio* de estas remuneraciones se eleva, aunque por cierto sobre la base de un nivel muy bajo.

En primer lugar, siguiendo el Cuadro 5 y el Gráfico 4, observamos que el promedio de remuneraciones reales del gobierno se encontraba por encima del ingreso real promedio de la PEA ocupada de Lima en 1989. Desde 1991, ese promedio se encuentra por debajo, siendo el ratio entre el ingreso real promedio y la remuneración del gobierno en ese año de 3 veces. A partir de ese nivel extremadamente bajo, que por lo demás actuaba como

⁵² Tabulados propios de las encuestas de hogares del Ministerio de Trabajo.

Cuadro 5
Lima: Evolución de las Remuneraciones reales,
Grado de sindicalización y escolaridad para obreros y empleados, 1979-1997

Años	Remuneraciones (a nuevos soles de 1990)				Grado de sindicalización (%)		Años de escolaridad (años promedio)	
	Sueldos	Salarios	R.M.V.	Gobierno General	Empleados a/	Obreros b/	Empleados c/	Obreros c/
1979	118.60	70.40	40.00					
1980	96.50	72.30	45.00					
1981	119.60	80.80	40.38	151.32	55.83	59.60	10.81	7.34
1982	128.70	92.40	39.66	146.46	52.53	58.32	10.34	7.37
1983	121.70	67.90	38.57	95.71	49.41	57.08	10.31	7.40
1984	142.80	69.60	31.12	112.59	49.70	61.05	10.27	7.62
1985 d/	137.75	67.60	24.21	71.55	46.31	58.14	10.35	7.65
1986	132.70	65.60	27.30	81.44	42.92	55.23	10.44	7.69
1987	142.90	73.30	36.22	85.37	44.15	59.74	10.23	7.79
1988 d/	93.95	52.45	15.97	79.45	46.50	56.06	10.42	7.88
1989	45.00	31.60	12.61	36.71	48.85	52.37	10.61	7.97
1990	41.85	27.55	11.94	32.15	48.85	49.65	10.44	8.09
1991	38.70	23.50	7.76	10.77	46.76	54.01	10.88	8.29
1992	50.80	24.90	7.56	15.83	40.85	42.74	10.73	8.47
1993	39.20	22.60	5.50	20.02	29.97	43.92	10.57	8.51
1994	48.00	23.70	7.89	29.63	32.46	40.16	10.78	8.51
1995	52.80	26.30	7.15	31.59	19.80	29.96	10.71	8.81
1996	40.23	27.82	7.47	29.26	12.72	19.64	10.71	8.28
1997	56.40	28.77	14.88	32.19	10.70	17.40	12.76	9.32

a/ La información de 1982 y 1983 estimada a partir de la variación promedio 84-94

b/ La información de 1982 y 1983 estimada a partir de la variación promedio 84-87

c/ Número de años promedio. La información de 1982 y 1983 estimada a partir de la variación promedio 84-96

d/ Por interpolación lineal, salvo RMV y Remuneraciones del Gobierno.

FUENTE: MTPS.DNEFP. Encuestas de hogares. Para RMV y Remuner. del gobierno, INEI, Compendio Estadístico.

incentivo para que una parte de los empleados públicos renunciara, es que se recupera el promedio de remuneraciones del sector público, especialmente entre 1993 y 1994. En efecto, en marzo de 1994, paralelamente a un reajuste de la RMV y después que se habían logrado importantes reducciones de personal, se incrementan los sueldos del gobierno en alrededor del 50%. No obstante todo esto, el nivel promedio de los sueldos del gobierno se encuentra aún por debajo del ingreso promedio de Lima.

En segundo lugar debe señalarse que estas remuneraciones se incrementan con ingresos adicionales provenientes de los denominados "ingresos propios" de cada sector o dependencia pública. Se trata de los ingresos que se obtienen por el cobro de registros o tasas en la presentación de documentación y especialmente por el cobro de servicios sociales públicos que deberían ser gratuitos, como son los casos de la salud y educación públicas (Petrera 1994).

Finalmente, nótese que se trata de un incremento promedio. Es bastante notorio que en la administración pública se ha producido un cambio en la composición del empleo y que se han acrecentado las diferencias de remuneraciones entre sectores, especialmente en contra del magisterio, entre el nuevo personal profesional contratado y el auxiliar de oficina o de servicios de mayor antigüedad o entre estos últimos y los contratados a través de empresas de servicios.

c. Determinantes de la evolución de los sueldos y salarios reales

En el Cuadro 6 reunimos la información sobre remuneraciones (del Cuadro 5) y añadimos la información sobre el grado de sindicalización, separando obreros de empleados y, finalmente, añadimos el número promedio de años de escolaridad de ambos grupos de trabajadores para el período 1979 a 1997. El Gráfico 5 muestra que las remuneraciones del gobierno general evolucionan de manera asociada a los sueldos reales. Suben y bajan conjuntamente. No es el caso del grado de sindicalización que muestra una fuerte tendencia a caer ni del número promedio de años de escolaridad de los empleados que sube muy lentamente. Se observa en el Gráfico 6 la misma asociación para los obreros, entre los salarios reales y la RMV real.

Cuadro 6
Lima: Resultados de regresiones (OLS)

Para obreros:

Período 1981-1997 (17 observaciones)

Variable dependiente: Log. del salario real

Variables	Coefficiente	t
C	7,31	2,4
Log. RMV real	0,55	6,7
Log. escolaridad	-2,32	-1,93 a/
Log. sindicato	-0,07	-0,47

R^2 = 0,94 a/ Con 7% de significación.

R^2 Adj = 0,93

DW = 1,86

Para empleados:

Período 1983-1997 (15 observaciones)

Variable dependiente: Log. de sueldos reales

Variables	Coefficiente	t
C	-3,77	-0,98
Log. sueldos reales del gobierno	0,61	5,6
Log. Escolaridad	1,94	1,37
Log. Sindicato	0,31	1,53
AR (1)	0,7	2,3
AR (2)	-0,51	-2,07

R^2 = 0,90

R^2 Adj = 0,84

DW = 2,18

Con esta información ensayamos dos regresiones múltiples, en las que las variables dependientes son el logaritmo de los sueldos reales y el logaritmo de los salarios reales. Los resultados del Cuadro 6 muestran que el coeficiente entre la variación porcentual de los salarios reales y la RMV real, en el caso de los obreros, es 0,55. Como se trata de coeficientes de elasticidad, esto significa que ante un aumento de la RMV real en un sol, los salarios aumentarán en 55 céntimos. Sorprendentemente la escolaridad tiene una relación negativa con los salarios reales con una significación al 7%. Por su parte, el coeficiente entre la variación porcentual de los sueldos de los empleados y los sueldos del gobierno es de 0,61. Ninguna de las otras variables independientes tienen coeficientes con significación.

Gráfico 5
Lima: Evolución de los sueldos, remuneración gov. general, sindicalización y escolaridad de empleados, 1979-1997

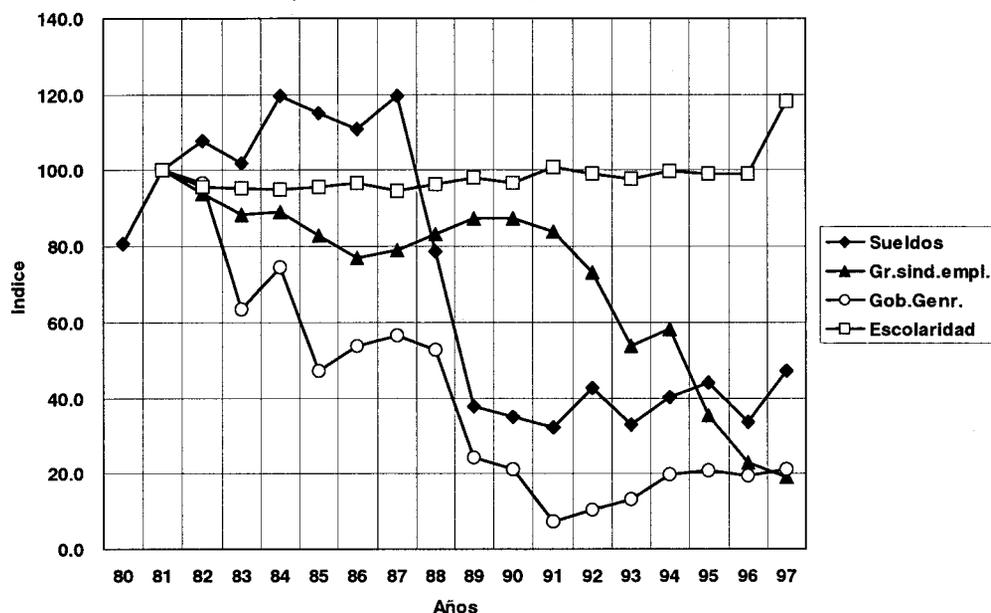
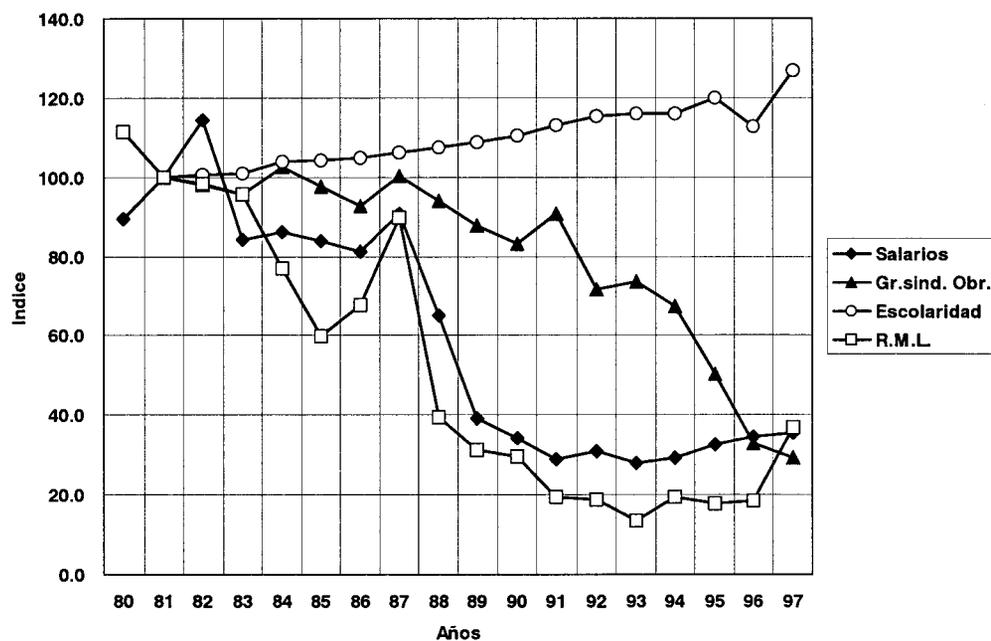


Gráfico 6
Lima: Evolución de los salarios, la RMV, Sindicalización y escolaridad, 1979-1997



La falta de significación de la sindicalización puede explicarse por la drástica caída de esta variable.

Aunque la serie es corta,⁵³ podría usarse una dummy para separar los períodos antes y después de la hiperinflación y podría refinarse la variable escolaridad para educación. Los

⁵³ Tratándose de series muy cortas se realizaron pruebas de estabilidad de los parámetros. Los resultados de las pruebas CUSUM y CUSUM² para la regresión con los salarios como variable dependiente indican que los coeficientes estimados son estables a lo largo del período. El único coeficiente inestable corresponde a la

Cuadro 7

Lima: Evolución de la estructura del empleo por principales grupos de trabajadores y periodos de gobiernos, 1970 - 1997. a/

(En porcentajes y diferencias en puntos porcentuales)

Periodos de gobiernos Grupos de trabajadores	Velasco			Belaúnde 2do. Período			García				Fujimori, 1er. período				Fujimori, 2do. período				Fujim.	Total	
	1970	1975	70-75	1981	1984	81-84	1987	1989	1990	87-90	1991	1992	1993	1994	91-94	1995	1996	1997	95-97	91-97	70-97
Empleados privados																					
Profesionales	1.7	2.3	0.6	5.8	6.3	0.5	4.9	5.7	4.6	-0.3	5.1	5.2	4.9	5.7	0.6	5.4	4.0	4.7	-0.7	-0.4	3.0
No-Profesionales	18.0	18.5	0.5	18.3	18.6	0.3	16.2	15.6	13.7	-2.5	16.6	16.1	17.4	19.3	2.7	18.3	19.9	16.8	-1.5	0.2	-1.2
Empleados públicos																					
Profesionales	2.2	4.4	2.2	5.2	5.0	-0.2	5.3	6.0	4.7	-0.6	4.3	3.8	4.1	3.5	-0.8	3.7	3.3	2.7	-1.0	-1.6	0.5
No-Profesionales	10.2	16.9	6.6	10.1	9.6	-0.5	11.0	10.7	10.5	-0.6	9.3	8.3	7.8	6.7	-2.6	6.4	5.3	4.8	-1.6	-4.5	-5.4
Obreros																					
Con sindicato	12.4	12.6	0.3	9.2	6.2	-3.0	6.4	5.2	4.8	-1.5	4.3	3.7	3.9	3.6	-0.7	2.4	1.9	1.5	-0.9	-2.8	-10.9
Sin sindicato	14.0	10.4	-3.6	15.2	12.9	-2.3	12.4	11.8	15.9	3.5	13.4	15.6	16.2	15.3	1.9	17.5	17.9	20.5	3.0	7.1	6.5
Independ. No Profes. b/	15.7	13.9	-1.7	12.7	13.3	0.6	14.9	14.6	14.9	0.0	16.3	16.1	16.4	14.1	-2.2	15.0	21.3	20.0	5.0	3.7	4.3
Vendedores Ambulantes	2.5	3.7	1.1	5.1	7.7	2.7	7.7	11.8	13.1	5.4	12.4	14.5	9.7	12.7	0.3	11.6	9.7	10.8	-0.8	-1.6	8.3
Trabajador Doméstico	9.8	6.8	-3.0	6.5	7.6	1.1	5.0	4.9	5.1	0.1	4.8	4.9	4.6	4.5	-0.3	4.7	4.2	5.0	0.3	0.2	-4.8
Otros c/	13.5	10.6	-3.0	11.8	12.7	0.9	16.1	13.7	12.7	-3.4	13.5	11.8	15.0	14.6	1.1	15.0	12.5	13.2	-1.8	-0.3	-0.3
Total	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
PEA Ocupada (en miles)	789	977		1340	1560		2061	2169	2270		2377	2411	2610	2682		2901	2783	3038			
Número de casos	1081	3121		2674	2487		3418	3274	3136		3045	3238	3314	3438		3985	3957	2997			

Fuente: MTPS-DNEFP. Encuestas de hogares. Tabulados propios.

a/ No se dispone de las base de datos de las encuestas de 1976 a 1980, que corresponde al gobierno del general Morales.

b/ Principalmente comerciantes minoristas, productores de bienes de consumo y trabajadores de servicios personales.

c/ Incluye a profesionales, conductores independientes, empleadores, trabajadores familiares no remunerados y practicantes.

resultados de estas regresiones no contradicen el argumento que la política seguida en materia de RMV y de remuneraciones del gobierno ha servido para mantener bajos los sueldos y salarios reales, impidiendo su recuperación a niveles anteriores a la hiperinflación de 1988-1990.

7. Efectos

Una forma de resumir los efectos del cambio en el modelo de relaciones laborales sobre las condiciones de empleo de los trabajadores es presentar la evolución de la composición del empleo de Lima según los principales grupos de trabajadores para los sucesivos períodos de gobierno entre 1970 y 1997.

La evolución de la composición en el empleo en Lima por grupos específicos de trabajadores permite vislumbrar algunas tendencias de cambio en la estructura del empleo. Esta información está contenida en el Cuadro 7 y destacamos lo que resulta más relevante en los Gráficos 7 y 7^a. En el Cuadro 7 dividimos a la PEA ocupada de Lima a fin de establecer grupos claramente identificables, obteniendo 9 grupos de trabajadores (Véase Verdera 1994).

variable sindicalización que no es significativa en la regresión. En el caso de la regresión para sueldos, al haber utilizado las variables AR(1) y AR(2) no es posible efectuar estas pruebas. Utilizando el test de Chow para los años 1989, 1990 y 1991 se rechaza la hipótesis nula de estabilidad de los parámetros, encontrándose estabilidad sólo al hacer el corte en 1992. En síntesis, el resultado de la regresión para los salarios es satisfactorio y no el de la regresión para los sueldos.

Gráfico 7
Lima: empleados públicos no profesionales y obreros con y sin sindicato, 1970-1997.

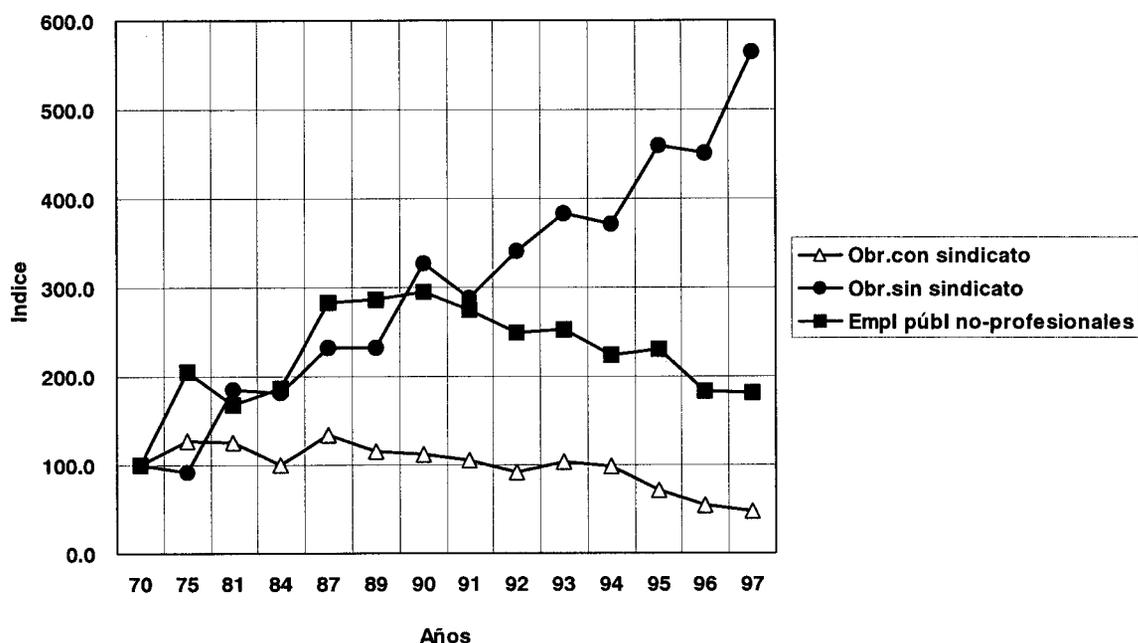
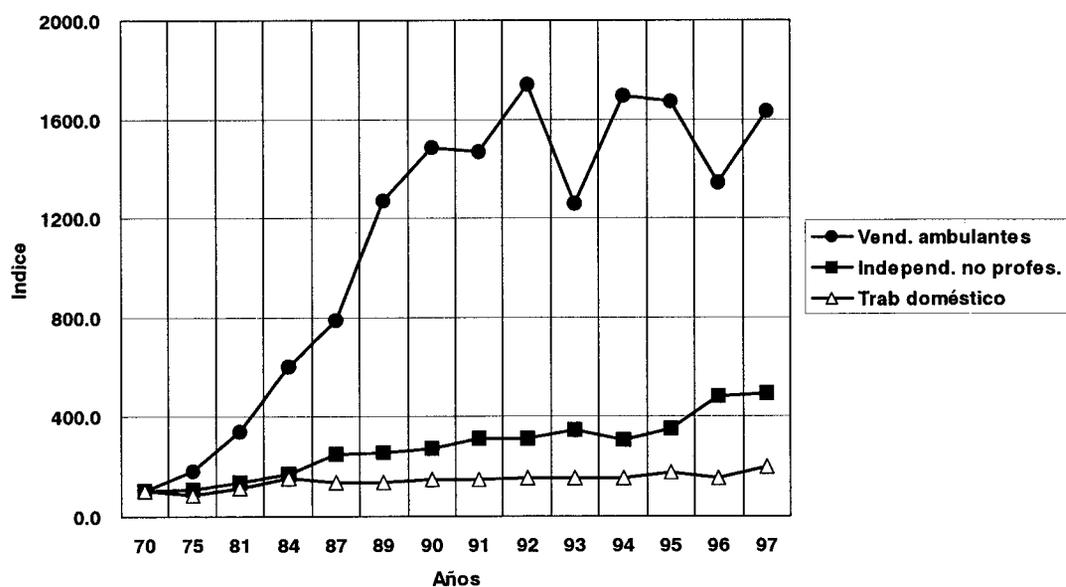


Gráfico 7a
Lima: vendedores ambulantes, trabajadores independientes no profesionales y trabajadores domésticos, 1970-1997



Primero comparemos los resultados del modelo de relaciones laborales de 1970-1975, del gobierno de Velasco, con los resultados del modelo del gobierno de Fujimori, de 1991 a 1997. En 1970-1975 aumentó el empleo público, especialmente, el de no profesionales de 10,2% de la PEA ocupada de Lima a casi 17%. Al mismo tiempo, disminuyó la participación de obreros sin sindicato (-3,6 puntos porcentuales), así como la de trabajadores domésticos y otros. En cambio, en 1991-1997, el empleo público no profesional desciende 4,5 puntos porcentuales, pasando de 9,3% en 1991 a 4,8%. El porcentaje de obreros no sindicalizados aumenta en 7,1 puntos, subiendo de 13,4% en 1991

a 20,5% en 1997. Puede notarse que el descenso de los obreros con sindicato también ocurre en el segundo gobierno de Belaúnde (-3 puntos) y con García (-1,5 puntos).

Durante el gobierno de Fujimori también aumenta la participación de los independientes no profesionales. Su porcentaje sube de 16,3% en 1991 a 20% en 1997, constituyéndose junto a los obreros sin sindicato en los dos principales grupos de trabajadores y dando cuenta de más del 40% del empleo de Lima. Nótese que ambos son grupos de trabajadores inestables y sin protección laboral o social. Se puede inferir de estos cambios que se está produciendo un deterioro en la calidad de los empleos y, sobretodo, de la protección laboral y social.

Destaca finalmente la participación del grupo de vendedores ambulantes que se eleva en 5,4 puntos porcentuales durante el gobierno de García. El aumento de este grupo de trabajadores en el año 1992, respecto a los porcentajes de este grupo en 1970 y 1975, es espectacular. El número de vendedores ambulantes sube de 295 mil en 1991 a cerca de 350 mil en 1992 y aún se mantiene en alrededor de 336 mil en 1995.⁵⁴

8. Perspectivas

En síntesis, se ha pasado de un modelo en que predominaban la estabilidad laboral en exceso, las relaciones laborales directas e internas a la empresa, la negociación colectiva y la protección laboral y social y con una política salarial expansiva, a un modelo en que predominan la inestabilidad en el empleo, las relaciones laborales indirectas y externas a la empresa, una disminuida negociación colectiva, con desprotección laboral y social y una política salarial que impide la recuperación de las remuneraciones.

El primer modelo se propuso desarrollar la negociación entre trabajadores y empleadores, pero acentuó algunos aspectos en favor de los trabajadores—la estabilidad y la negociación colectiva—y devino en un modelo de confrontación, pues no consideraba los derechos de los empleadores. El segundo modelo, a través de la inestabilidad y subcontratación y el debilitamiento de los sindicatos busca la contención salarial, es decir, busca impedir que se recuperen los niveles de remuneraciones reales, no sólo respecto de los niveles que correspondían al modelo anterior, sino incluso respecto a los niveles existentes antes de la hiperinflación, cuando las relaciones laborales ya se encontraban debilitadas. Es un modelo de imposición que no considera los derechos de los trabajadores.

El cambio de modelo ocurrido en 1991-1996 fue posible por el autoritarismo del gobierno, especialmente en los inicios de su gestión, con ocasión del autogolpe de estado de 1992 y del Congreso Constituyente que sancionó una nueva constitución. Este modelo de imposición no podrá sostenerse cuando se instaure un gobierno democrático o un gobierno distinto del actual. Tampoco podrán mantenerse las remuneraciones sin algún grado significativo de recuperación por un período largo, especialmente cuando existen mejoras de productividad. En el largo plazo, el nuevo modelo contribuye a frenar el avance de la productividad del trabajo y la elevación del nivel de vida de los trabajadores. Se trata de un modelo para hacer el ajuste pero no de un modelo para lograr el crecimiento y la equidad.

⁵⁴ Entre 1970 y 1990 el número de vendedores ambulantes pasa de 20 mil a 300 mil, aumentando a un promedio de 14 mil por año (Verdera 1994). Entre 1991 y 1992 aumentaron en 55 mil. La cifra que se obtiene para 1993 parece ser una subestimación.

Referencias

- ADNETT, Nick
1989 *Labour Market Policy*, New York: Longman.
- AMADEO, E.J. y CAMARGO, J.M
1996 "Labour flexibility, productivity and adjustment", en Figueredo, J.B. (comp.), *Las instituciones laborales frente a los cambios en América Latina*, Geneva: IIEL-ILO.
- ARCINIEGA, Rosa
1996 "Relaciones industriales y sindicalismo en Perú", en *Estudios sociológicos*, Vol. XIV, núm. 41, México D.F.: El Colegio de México, mayo-agosto, pp. 331-352.
- BANCO Mundial
1992 "The decline of the value of labor in Peru: causes and remedies, Oct-Nov. 1991", Lima: Ms..
- BERRY, Albert, M.T. MÉNDEZ y J. TEJO
1994 "Growth, macroeconomic stability and employment expansion in Latin America, Paper no. 6. Geneva: ILO-UNDP.
- BOLÓÑA, Carlos
1993 *Cambio de rumbo*, Lima: Instituto de Economía de Libre Mercado.
- ERMIDA, Oscar (Sel.)
1996 *Curso introductorio de relaciones laborales*, 2a. ed., Montevideo: Fondo de Cultura Universitaria.
1991 "Las relaciones de trabajo en América Latina", *Crítica y comunicación* 2, Lima: OIT.
- FREEMAN, Richard B.
1993 "Labor market institutions and policies: Help or hindrance to economic development?", en *Proceedings of the World Bank Annual Conference on Development Economics 1992*, Washington: The World Bank, pp. 117-144.
- FRIEDMAN, Milton
1962 *Capitalism and Freedom*, Chicago: The University of Chicago Press.
- GAMARRA, Leopoldo y FRANCISCO ALEMÁN
1998 *Dos modelos de reforma laboral: Perú y España*, Lima: Edial.
- GONZÁLES, Jorge
1998 "Hacia una interpretación del problema del empleo en el Perú", en *Boletín de Economía Laboral*, Lima: MTPS, Año 2, N° 8, Abril, pp. 3-39.

- HORTON, Susan
1994 “Labor Markets in an Era of Adjustment: An Overview”, en Horton Susan, R. Kanbur y D. Mazumdar (eds.), *Labor Markets in an Era of Adjustment, Volume 1, Issues Papers*, Washington, D. C. : The World Bank.
- HUNT, Shane
1997 *El problema del empleo en el Perú*, USAID-CONFIEP.
- INFANTE, Ricardo
(1995) 1997 “Reactivación y empleo urbano: 1990-1994”, en Gonzales, Efraín (ed.), *Ajuste estructural en el Perú*, Lima: IEP, pp. 157-188.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)
1991 *Compendio estadístico mensual, Febrero 1991*, Lima: INEI.
- LUCENA, Héctor
1996 “Las relaciones de trabajo: alcances y perspectivas de una disciplina”, en Ermida, Oscar, *Curso introductorio de relaciones laborales*, 2a. ed., Montevideo: Fondo de Cultura Universitaria, pp. 15-17.
- MACHLUP, Fritz
1962 “Determinación monopolística de salarios”, en P. A. Samuelson, R. L. Bishop y J. R. Coleman, *Tendencias del pensamiento económico*, Madrid: Aguilar, pp. 296-303.
- MÁRQUEZ, Gustavo
1994 “Reformas del mercado laboral ante la liberalización de la economía. Estudio comparativo regional”, Documento de Trabajo 179, Washington D.C.: BID.
- MARSHALL, Adriana
1997 “State labor market intervention in Argentina, Chile and Uruguay: Common model, different versions”, *Employment and Training Papers* 10, ILO:Geneva,.
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social
s/f *Anuario Estadístico 1997*, Lima: MTPS.
1994 *Anuario Estadístico 1993*, Lima: MTPS.
- MORI, Marco y Marisa ZORRILLA
1994 “Influencia de la reforma laboral en el decrecimiento de la inscripción de los registros y la cancelación de organismos sindicales en Lima Metropolitana”, Lima: UNMSM, Maestría en Derecho Laboral, Ms.

- OIT
1994 “El desafío del empleo en América Latina y el Caribe”, Documento de Trabajo 7, Lima: OIT.
- PETRERA, Margarita
1993 “Privatización de la salud”, en Petrer, M. *et al.*, La gestión estatal y la privatización en el sector salud, la seguridad social y el sector financiero. Documento de Trabajo No. 50. Lima: IEP, pp. 7-9.
- REBITZER, James B.
1993 “Radical Political Economy and the Economics of Labor Markets”, *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXI (September), pp. 1394-1434.
- RECIO, Albert
1988 *Capitalismo y formas de contratación laboral*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- RIVEROS, Luis E.
1990 “Empleo y salarios en un contexto de ajuste macroeconómico”, en *Estudios de Economía*, Vol. 17, No. 2.
- ROMERO, Lucía
1992 “Política salarial y dinámica de las remuneraciones promedio: Lima Metropolitana 1980-1990”, en *Economía*, Vol. XV, No. 29/30, junio/diciembre.
- RUEDA-CATRY, Marleen, Juan Manuel SEPÚLVEDA-MALBRÁN y María Luz VEGA-RUIZ
1998 Tendencias y contenidos de la negociación colectiva: Fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los países andinos. Estudio comparativo, Documento de Trabajo 88, Lima: OIT.
- THOMAS, Jim
1999 “El mercado laboral y el empleo”, en Crabtree, J. y J. Thomas, *El Perú de Fujimori*, Lima: IEP-CIUP, pp. 255-296.
- SOLIMANO, Andrés
1988 “Enfoques alternativos sobre el mercado del trabajo: una evaluación teórica”, en *Revista de Análisis Económico*, Vol. 3, No. 2, Noviembre pp. 159-186.
- SULMONT, Denis, A. QUINTANILLA y E. OSPINA
s/f “El sistema de contrataciones en la minería peruana. Estudio de caso y aspectos legales”, Lima: ADEC-ATC.
- VARILLAS, Alberto
1998 “Legislación laboral”, en Boza, Beatriz (ed.), *Guía legal de negocios*. Promperú: Lima, pp. 653-663.

- VEGA RUIZ, María Luz
 1996 “Sistema de relaciones laborales: concepto, análisis comparativo y actores”, en Ermida, Oscar, *Curso introductorio de relaciones laborales*, 2a. ed., Montevideo: Fondo de Cultura Universitaria, pp. 17-21.
- VERDERA, Francisco
 1997 Mercado de trabajo, reforma laboral y creación de empleo: Perú, 1990-1995, Documento de Trabajo N° 87, Lima: IEP.
 1996 “Evaluación de la reforma laboral peruana, 1990-1995”, en *Boletín de Opinión* N° 27, Lima: CIE, junio pp. 3-10.
 1994 El mercado de trabajo de Lima Metropolitana: estructura y evolución, 1970-1990, Documento de Trabajo N° 59, Lima: IEP.
 1993 “Perú: empleo temporal y a tiempo parcial en Lima Metropolitana, 1984-89”, en IIEL (ed.), *Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina*, Ginebra: IIEL, pp. 232-274.
 1992 *Empleo atípico en Lima Metropolitana 1970-1987*, Lima: CIAT-OIT.
- WEBB, Richard
 1975 “Políticas gubernamentales y distribución del ingreso en el Perú: 1961-1971”, en Webb, Richard y Adolfo Figueroa, *Distribución del ingreso en el Perú*, Lima: IEP, pp.25-109.
- YAMADA, Gustavo
 1996 “La problemática del empleo en el próximo quinquenio”, en *Caminos entrelazados. La realidad del empleo urbano en el Perú*, Lima: CIUP, pp. 19-87.
 1994 y Ernesto Bazán, “Salarios mínimos en el Perú. ¿Cuándo dejaron de ser importantes?” en *Apuntes* 35, Segundo semestre, pp. 77-88.

JCAS Occasional Paper no. 5 2000 <JCAS-IEP Series III >

Francisco VERDERA V.

**Cambio en el modelo de relaciones laborales
en el Perú, 1970-1996**

The change in the model of labor relations in Peru, 1970-1996

発行日●2000年4月

発行●国立民族学博物館 地域研究企画交流センター

吹田市千里万博記念公園10-1 〒565-8511

電話 06-6878-8343 Fax 06-6878-8353

E-mail jcasmail@idc.minpaku.ac.jp

<http://www.minpaku.ac.jp>

制作協力●京都通信社