

# El empleo en el Perú: entre la inclusión y la desigualdad

---

*Julio Gamero*

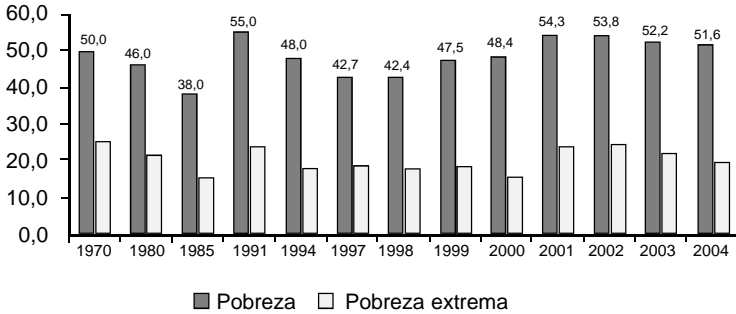
---



HOY, EN UN CONTEXTO DE RECUPERACIÓN de la actividad económica, con estabilidad de precios, equilibrio externo, balance fiscal y elocuente mejora en el nivel de utilidades de las empresas, emerge y se hace visible el problema sustantivo del país: *el insuficiente nivel de empleo adecuado*. Sus efectos son dos de los problemas que se han puesto en el centro de la discusión durante el transcurso de la última elección presidencial: la exclusión de dos tercios de la población de los beneficios de la recuperación del nivel de actividad y el aumento de la desigualdad junto con la persistencia de la mitad de la población en condiciones de pobreza.

Luego de diez años de ortodoxia neoliberal y cinco de insatisfacción mayor con ella, no queda duda de que la mejor política social es una buena política económica, que mida su éxito por la cantidad y calidad de empleo que promueva, y no por los resultados macroeconómicos *per se*. De este modo, la superación de la pobreza se vincula directamente al tipo de crecimiento económico y no solo a la cantidad de gasto social previsto en los presupuestos nacionales. Esta afirmación no significa que la gasto/inversión social sea menos relevante, sino todo lo contrario, pero en consonancia con la política económica desde una lógica de acompañamiento mutuo, de refuerzo y de objetivos comunes.

**Gráfico 1**  
**Perú**  
**Niveles de pobreza y de pobreza extrema**



N. B.: Datos no comparables entre fuentes distintas.

Fuente: CEPAL 1970-1980, Cuánto 1985-1994, Herrera 1997-2000 e INEI 2001-2004.

Elaboración: Exposición del ministro de Economía ante el Congreso en octubre de 2005.

Esa mirada segmentada de la política social y la política económica explica que, cuando se aborda el tema de la necesaria redistribución para mejorar la equidad y hacer un país socialmente más viable, suele concentrarse el foco de atención solo en el gasto público: su calidad, transparencia, eficiencia y eficacia, criterios particularmente sensibles al vincularlos a los programas sociales y la política social. Con esa mirada, las denominadas «filtraciones», «subcobertura» o «burocratismo» acaban convirtiéndose en el centro del debate cuando, en realidad, son asuntos menos relevantes que la concepción de redistribución y la precisión de los roles, tanto de la política social como de la política económica.

El gasto/inversión social es, quizás, el componente más débil en una estrategia redistributiva y de lucha contra la pobreza. Al decir de Javier Iguñiz, solo es responsable de los decimales de las cifras de pobreza, mientras que la política económica lo es

de los números enteros. Para los fines de la distribución, el crecimiento económico es sumamente relevante.

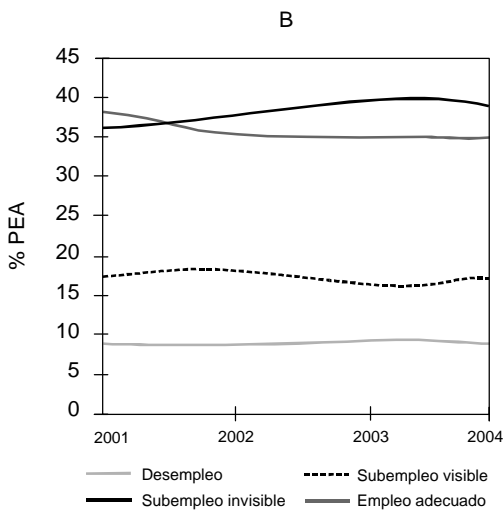
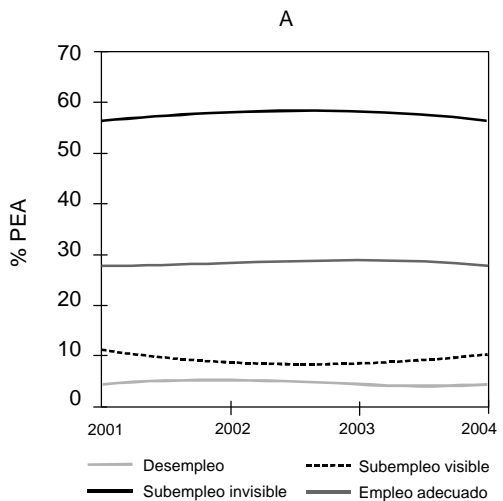
Conviene recordar que la primera ronda distributiva se genera a partir del tipo de crecimiento del producto bruto interno (PBI) —la magnitud del excedente económico—, mientras que el cómo se reparte —entre utilidades, remuneraciones e impuestos— se vincula directamente al arreglo institucional vigente, heredero, en nuestro caso, del ajuste estructural de los noventa. Dicho arreglo no fue fruto del consenso ni de la concertación en democracia. Su secuela, en términos del desbalance social, resulta elocuente. Los marcos institucionales que se afectaron y que fueron reemplazados por el mercado están en la base del aumento de la desigualdad y de la ruptura de los canales de mediación entre la sociedad y el Estado (por ejemplo, la desaparición del sindicalismo).

La distribución del ingreso que se genera en esta primera ronda es determinante. El destino y la calidad del gasto social, muchas veces, apenas llega a maquillar tal resultado.

Sin duda, el empleo ha retomado su sitio en la agenda pública. Resulta claro que es necesario el aumento de la inversión privada para que la economía continúe creciendo y absorbiendo, a mayores tasas, la mano de obra desempleada o subutilizada. Sin embargo, la gobernabilidad del país y la necesidad de inclusión con redistribución, que ha expresado más de la mitad del electorado, implica que ese proceso de crecimiento económico vaya junto con un serio proceso de redistribución de sus beneficios. En el caso del empleo, este objetivo supone no solo más puestos de trabajo, sino que ellos contengan un salario adecuado y condiciones de trabajo, en la jerga de la Organización Internacional del Trabajo, *decentes*.

En buena cuenta, nuestro país necesita de un nuevo arreglo institucional que permita que las necesarias políticas sectoriales, el nuevo esquema de vinculación público-privado y las políticas

**Gráfico 2**  
**Estructura del empleo en el ámbito nacional (A)**  
**y en Lima metropolitana (B)**



Fuente: Casas y Yamada 2005.

pro superación de la pobreza encuentren una trama de mediaciones y relaciones Estado-sociedad que faciliten la redistribución sin afectar el ritmo del crecimiento económico.

## **Los problemas estructurales**

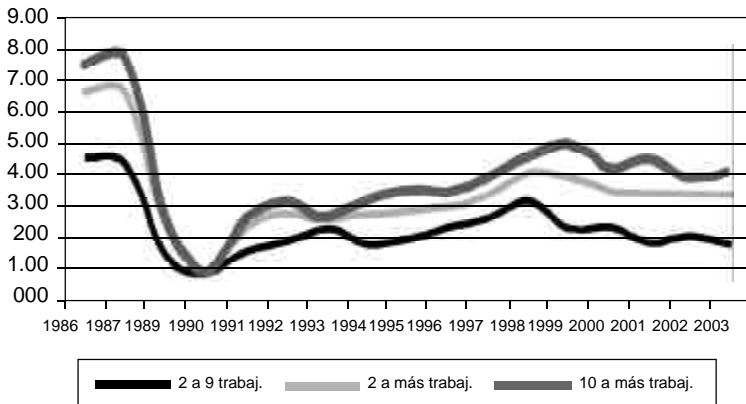
¿Cuáles son los problemas que están detrás de la persistencia de la pobreza, la precarización del empleo y del aumento de la desigualdad? Ellos se relacionan, respectivamente, con tres factores:

- i) el marco institucional prevaleciente, heredero del ajuste estructural;
- ii) la oferta de trabajo; y
- iii) la demanda de trabajo.

El primero es la secuela de la reforma laboral de los noventa, cuyos efectos sobre la disminución de la capacidad de negociación de los trabajadores explican la escasa recuperación de los salarios durante el último quinquenio, así como los cambios en la política social que afectaron la cobertura de la seguridad social. Este marco institucional, adverso a un arreglo empresa-trabajador más equitativo, se vio reforzado por la incorporación de normativas laborales que han profundizado la segmentación del mercado de trabajo, propiciando regímenes laborales con distintos derechos.

El segundo condiciona problemas vinculados a la disminución de la productividad laboral y, en general, de la productividad de nuestra economía, situación que resulta necesario revertir si se busca una inserción más favorable en la economía mundial. El tercero condiciona problemas relacionados con la débil asociación entre el crecimiento de nuestra economía y la generación de empleo, circunstancia

**Gráfico 3**  
***Evolución del salario hora en Lima metropolitana***  
***(en nuevos soles de 1994) de acuerdo con el tamaño de***  
***empresa***



Fuente: Informes estadísticos mensuales (varios números), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

que se explicaría tanto por el tipo de crecimiento económico adoptado como por la desigualdad de ingresos vigente.

### **El mercado laboral en las tres últimas décadas**

En las últimas tres décadas, la estructura del mercado laboral peruano ha sufrido transformaciones muy drásticas, que han configurado una estructura de mayor precariedad en las condiciones del empleo. Tal como se observa en el cuadro adjunto, tanto la situación del desempleo abierto como la del subempleo por ingresos se han venido agravando en dicho período.

En los años setenta, bajo la categoría de empleo adecuado se encontraban tres de cada cuatro miembros de la población económicamente activa (PEA) de Lima metropolitana; hoy se



encuentra, en dicha condición, menos de la mitad de la fuerza laboral. Esta menor participación del empleo adecuado se vincula, directamente, a la trayectoria que ha seguido el subempleo por ingresos. De haber sido apenas el 3 por ciento a mitad de los setenta, hoy es el 34 por ciento. Este deterioro en la calidad del empleo se refleja en la situación de pobreza que afronta la PEA de Lima metropolitana y es, sin duda, una de las consecuencias de la precarización del empleo como secuela de la reforma laboral de los noventa.

**Cuadro 1**  
**Lima metropolitana. PEA total por nivel de empleo,**  
**1975-2004<sup>(1)</sup> (cifras relativas)**

	Desempleo	Subempleo			Empleo Adecuado	Total relativo	Total absoluto
		Total	Horas	Ingresos			
1975	7,4	16,9	13,9	3,0	75,7	100,0	N. D.
1987	4,8	34,9	30,8	4,1	60,3	100,0	2.055.805
1991	6,0	52,6	12,8	39,8	41,5	100,0	3.761.351
1997 <sup>(2)</sup>	8,6	42,0	14,5	27,5	49,4	100,0	3.323.259
2004	10,5	42,8	8,6	34,2	46,7	100,0	3.761.351

(1) Incluye la población de 14 años y más residentes habituales en viviendas particulares. A partir de 1996, para el cálculo de los niveles de empleo se incluye a los trabajadores del hogar.

(2) A partir de 1997, el Instituto Nacional de Estadística e Informática reestima la canasta de consumo que sirve para el cálculo del subempleo, por lo que a partir de este año las cifras no son comparables con los años previos.

Fuente: Encuesta de Mano de Obra en 10 ciudades, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, septiembre-octubre, 1975; Encuesta de Niveles de Desempleo en Lima Metropolitana, junio-julio, Ministerio de Trabajo, 1987; Encuesta de Niveles de Empleo, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1991; Encuesta Nacional de Hogares, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo e Instituto de Estadística e Informática, tercer trimestre, 1997; Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tercer trimestre, 2004.

Elaboración: Programa de Estadísticas y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La crisis económica, que devino en la hiperinflación de fines de los ochenta, y el posterior programa de estabilización y ajuste estructural generaron modificaciones sustantivas en la estructura del mercado de trabajo urbano. El empleo en el sector público, por ejemplo, se ha reducido en cerca de un 50 por ciento (disminuyendo de cerca del 14 por ciento de la PEA a menos del 8 por ciento). Hoy día, el Perú se encuentra en el tercio inferior de empleo público en la región (Organización Internacional del Trabajo 2005).

Las drásticas variaciones en la demanda de trabajo, producto de la inestabilidad macroeconómica, condujeron a un incremento exponencial de las actividades de autoempleo y microemprendimientos. De ahí que el denominado sector informal urbano, que había estado explicando un 37 por ciento de la PEA de Lima metropolitana, subiera en más de 20 puntos. Hoy, dicho sector se habría estabilizado y disminuido levemente su participación, que oscilaría en alrededor del 62 por ciento de la PEA ocupada.

### **La reforma laboral de los noventa: la herencia de un marco institucional inequitativo**

Hasta 1990, el mercado de trabajo, al igual que el conjunto de la economía, se desarrollaba en un esquema muy regulado. En materia de empleo, si bien estaba vigente la Ley de Estabilidad Laboral, se habían implementando regímenes de excepción (caso del Programa Ocupacional de Emergencia) que limitaban su ámbito. En materia de derechos colectivos, el sindicato tenía la iniciativa en la negociación colectiva, y la ley posibilitaba que esta se efectuara por rama de actividad. Por su parte, la política salarial confería un papel activo al salario mínimo, otorgaba incrementos para el sector privado que carecía de convenio colectivo y regulaba la negociación colectiva en

**Cuadro 2**  
**Lima metropolitana. Distribución de la PEA ocupada según participación del empleo en el sector público y el sector informal, 1984-2004 (en porcentajes)**

<b>Sector</b>	<b>1984<sup>(1)</sup></b>	<b>1991</b>	<b>1997</b>	<b>2004</b>
Sector público	13,7	11,9	6,8	7,8
Sector informal <sup>(1)</sup>	37,2	57,4	63,2	62,3
<b>PEA ocupada</b>	S./D.	2.327.776	3.037.861	3.366.936

(1) Salvo 1984, esta definición comprende a la microempresa (de 2 a 9 trabajadores), al independiente no profesional, al trabajador familiar no remunerado y al resto (practicante no profesional, contrato de aprendizaje, convenio de formación laboral juvenil y otros).

Fuente: Chávez 1990 (\*); Encuesta de Niveles de Empleo, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1991; Encuesta Nacional de Hogares, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, e Instituto Nacional de Estadística e Informática, tercer trimestre, 1997; y Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2004

Elaboración: Programa de Estadística y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

las empresas públicas. El Ministerio de Trabajo, a su vez, tenía un papel preponderante en la solución de la negociación colectiva, ya que, a falta de acuerdo de partes, dicha instancia emitía una resolución que le ponía término.

De acuerdo con el programa de ajuste estructural iniciado a mediados de los noventa, la intervención del Estado, la capacidad de presión de las organizaciones sindicales y las leyes protectoras restaban eficiencia y competitividad al funcionamiento del mercado de trabajo.

## **El planteamiento conceptual**

El programa de ajuste estructural buscaba dotar de una mayor eficiencia y competitividad al conjunto de la economía, asignándole al mercado el rol de liderar dicho proceso. En el caso

del mercado de trabajo, tanto su desregulación como su flexibilización se hacían necesarias para que el salario reflejara libremente la escasez o abundancia relativa del factor trabajo y, por esta vía, favoreciera su desplazamiento y minimizara su subutilización (tanto el desempleo como el subempleo).

Los elementos institucionales como salarios mínimos, leyes protectoras y organizaciones sindicales suelen ser señalados, por el enfoque neoclásico, como los factores que traban el funcionamiento libre del mercado laboral al segmentarlo. La segmentación supone una falla en el funcionamiento de dicho mercado y se refleja en el hecho de que, ante un salario dado, existe desempleo sin que la presión que este supone sobre el mercado logre bajar el salario y, así, absorber dicho exceso de oferta.

La segmentación pone en evidencia el funcionamiento inadecuado de los mecanismos de mercado; y, ante su presencia, estos necesitan ser corregidos. Desde la vertiente del ajuste estructural, este objetivo se logra removiendo los elementos de índole institucional ya mencionados. La reforma laboral peruana se concentró en ello, pero sin generar una nueva institucionalidad que, anclada en el mercado, permitiera la constitución de un nuevo arreglo empresa-trabajador.

## **La secuencia de la reforma**

Se pueden distinguir cuatro momentos de la fase *dura* de esta nueva política laboral. El primero de ellos se superpone al plan de estabilización y se concentra en medidas tendientes a establecer topes remunerativos, prohibir la incorporación de cláusulas de indexación a los contratos laborales (decreto legislativo 757) y dejar sin efecto la política de decretar aumentos para el sector privado sin convenio colectivo. Este momento se puede establecer entre agosto de 1990 y mediados del año siguiente (véase el cuadro 1).

Durante el segundo semestre de 1991 se afectan los derechos individuales y con ello comienza el segundo momento: se produce el cambio de acumulación de beneficios sociales (de la empresa a la compensación por tiempo de servicios en los bancos) y se adopta un conjunto de disposiciones para flexibilizar la contratación de mano de obra (decreto legislativo 728). Entre estas medidas se encuentra una que suprime la estabilidad laboral (entendida como el derecho a ser repuesto en el puesto de trabajo si se prueba que el despido no ha sido por falta grave) a los trabajadores que recién se incorporen al mercado laboral. Igualmente, bajo su amparo, se abre un abanico de modalidades de contratación laboral. Destacan los *services* y las cooperativas como las más importantes.

### **Cuadro 3**

#### ***Contenido de la reforma laboral peruana de los noventa***

<b>Periodo</b>	<b>Áreas de concentración</b>
1990-1991	Controles salariales Prohibición de indexación Supresión de aumentos para el sector sin negociación colectiva
1991	Derechos individuales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensación por tiempo de servicios (CTS)</li> <li>• Decreto legislativo 728 (contratos temporales y supresión del derecho a la reposición para los nuevos ingresantes al mercado laboral)</li> </ul>
1992	Derechos colectivos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Negociación colectiva (pliego empresarial, revisión del convenio colectivo histórico y dificultad de negociación por rama de actividad)</li> </ul>
1995	Derechos individuales Supresión de la estabilidad laboral

Fuente: Normas laborales.

El tercer momento, en 1992, se caracteriza por la afectación de los derechos colectivos, de manera particular aquellos concernientes a la negociación colectiva y la sindicalización. En el caso de la primera, se limita su ejercicio por rama de actividad y, bajo el criterio de equiparidad entre las partes, se reconoce el derecho de iniciativa al empleador, con lo que este queda facultado, al igual que los trabajadores organizados, a presentar su pliego de reclamos. En el caso de la segunda, se pone término a la denominada unicidad sindical y se establece la pluralidad, que hace posible que, en un mismo centro de trabajo, exista más de una organización sindical.

Finalmente, el último momento de esta fase se situó en 1995, cuando mediante la ley 26513 se estableció para el conjunto de los trabajadores que solo tendrían derecho a una indemnización pecuniaria en lugar de la posibilidad de la reposición si el despido no fuera por falta grave. Este fue el final de la Ley de Estabilidad Laboral, que rigió formalmente durante 25 años.

## **La herencia de la reforma**

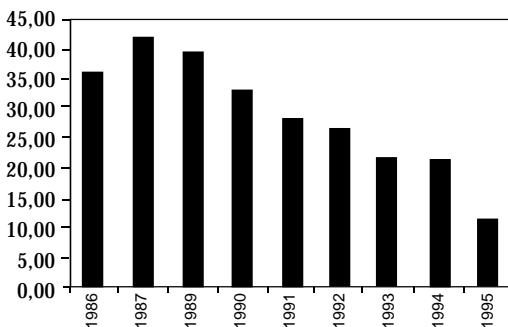
Si la segmentación revela una estructura de mercado no competitiva, los resultados que se obtienen de analizar su evolución —después de 1995— nos indican que esta continúa hasta el día de hoy, independientemente de la remoción de los elementos de índole institucional que, supuestamente, la explicaban. Sin embargo, esta ha tenido efectos sobre otros aspectos.

### ***La disminución de la sindicalización y la negociación colectiva***

Sin duda, uno de ellos es la disminución en la cobertura de la negociación colectiva. A comienzos de los años noventa, un poco menos de la mitad de los asalariados privados estaba

amparado por un convenio colectivo. Hacia 1995, apenas poco más del 10 por ciento de ellos estaba sujeto a la negociación colectiva. Sin duda, la desaparición de la negociación colectiva por rama de actividad en el sistema bancario, en el sector textil y en el sector comercial, por señalar algunos, debe haber incidido en dichos resultados, además de que el empleo asalariado ha disminuido precisamente en las empresas que tenían negociación colectiva, tal como sucede en caso de aquellas con más de 100 trabajadores.

**Gráfico 4**  
**Lima metropolitana. Trabajadores con negociación colectiva en el total de asalariados privados hombres, 1986-1995**



Fuente: Informe Estadístico del Programa de Estadística y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2004.

El sector asalariado moderno ha resultado el más afectado por la nueva política laboral. Esta le ha restado capacidad de negociación, sobre todo por las modificaciones producidas en el ámbito de la negociación colectiva. Si bien hoy involucra a un número menor de trabajadores, no se debe desconocer que sus resultados sirven de pauta *hacia arriba* para los ingresos

del resto de trabajadores. De acuerdo con los resultados de la distribución de los ingresos laborales de la PEA ocupada de Lima metropolitana, se observa que, entre 1987 y 1995, los dos primeros quintiles han mejorado relativamente su participación en los ingresos de la capital. En forma más sustantiva lo habría hecho el decil de mayores ingresos, mientras que la mitad de la PEA ha visto decrecer su participación. La disminución de este segmento, que por ingresos corresponde al sector asalariado formal, podría ser atribuida a los cambios en la política laboral.

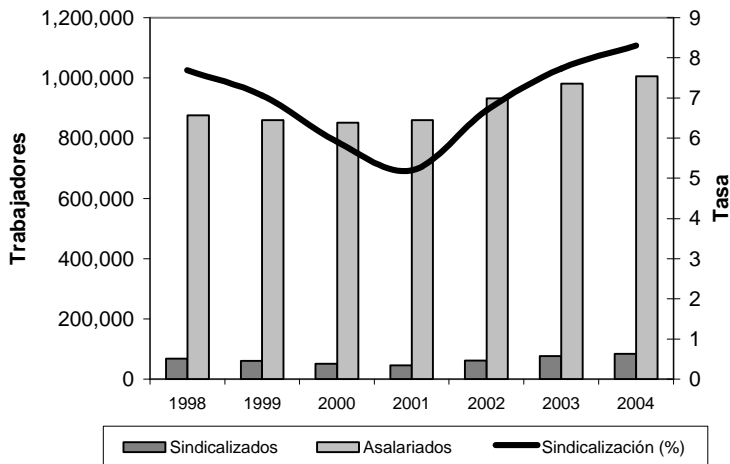
Por su parte, la tasa de sindicalizados llegó a 5,2 por ciento, su nivel más bajo en el 2001. A partir de dicho año se ha venido recuperando tanto el número de asalariados como el porcentaje de sindicalización, habiendo llegado a cerca del 9 por ciento en 2004. Sin embargo, dicha tasa es aún muy baja en contraste con la presencia que tuvo el movimiento sindical hasta fines de los ochenta. La sindicalización, además de significar un medio de participación de los trabajadores y de presencia en el diálogo social, juega un papel importante como instrumento de redistribución de los ingresos laborales. Uno de los factores que estaría detrás del estancamiento en la capacidad adquisitiva de los sueldos y salarios del sector privado es la poca presencia del sindicalismo y, por ende, de la negociación colectiva.

### ***El aumento en la intensidad del trabajo***

Por otro lado, la ausencia de organizaciones sindicales, en un contexto con un rol más pasivo del Ministerio de Trabajo, implica efectos adversos para los trabajadores, como el aumento de la intensidad del trabajo. En ese entonces, segunda mitad de los noventa, eso parece haber sido el caso de los sectores del comercio al por menor y el de los servicios no gubernamentales.



**Gráfico 5**  
**La tasa de sindicalización aún no se recupera**



Fuente: Informe Estadístico del Programa de Estadística y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2004.

mentales, que experimentaron una mayor recuperación de los niveles de empleo, tanto en las empresas de más de 100 trabajadores como para el conjunto de sus sectores. La jornada de trabajo semanal se incrementó entre los años 1994-1995 y 1986-1987 en 4 horas en los servicios y en 6 horas en el comercio al por menor.

Esta situación se ha mantenido durante el último quinquenio, tanto ha sido así que el saliente gobierno ha impartido sendas normas para que se respete la jornada laboral de 8 horas y se paguen las horas extras. Igualmente, el presidente electo ha hecho del pago de las horas extras parte central de su campaña electoral. A partir de información disponible para las empresas de más de diez trabajadores de Lima metropolitana se ha llegado a determinar que a casi la mitad de los que

declaran trabajar horas extras no se les ha pagado, y eso que dos de cada tres trabajadores que se hallan en tal situación están con típicos contratos laborales. En promedio, aquellos trabajadores que declaran trabajar horas extras sin pago alguno tienen 6,5 horas semanales de sobretiempo.

A diferencia del enfoque neoclásico, que confiere a la organización sindical carácter exógeno, desde una perspectiva distinta se enfatiza, más bien, que, en el contexto de una economía capitalista con sobrepoblación relativa, elementos de índole institucional como los sindicatos son esencialmente endógenos, y su rol es evitar que las imperfecciones del mercado conduzcan a desequilibrar la distribución de la renta.

### ***La profusión de contratos temporales***

Hasta antes del 1990, la relación laboral típica en el país operaba bajo la modalidad de un contrato de trabajo indefinido, es decir, con visos de permanencia en el tiempo. Producto de las sucesivas incorporaciones de modalidades contractuales temporales y del término de la estabilidad laboral en 1995, la proporción de trabajadores con contratos de trabajo típicos se redujo ostensiblemente. Estas medidas fueron parte importante de la llamada reforma laboral de comienzos de los noventa, cuyo propósito público fue el hacer más competitivo al mercado de trabajo. Sin embargo, como ya se ha señalado, sus medidas, si bien fueron «exitosas» en el desmontaje del marco institucional previo, no generaron ni un mercado de trabajo más competitivo ni disminuyeron el desempleo y, mucho menos, el subempleo.

A comienzos de los noventa, entre el 61 y 63 por ciento de los trabajadores del sector privado de Lima metropolitana contaba con el denominado contrato indefinido de trabajo. Hacia 1996, dicha proporción ya se había reducido al 25 por ciento.

**Cuadro 4**  
**Lima metropolitana, 2003. Asalariados privados en empresas de diez y más trabajadores según horas extras trabajadas**

Modalidad contractual	Distribución absoluta	Declaran trabajar horas extras		Trabajan horas extras y no les pagan por ellas		Promedio de horas extras trabajadas semanalmente <sup>(4)</sup>	Total de horas extras trabajadas semanalmente <sup>(4)</sup>
		Cantidad absoluta	Porcentaje	Cantidad absoluta	Porcentaje		
Indefinido	306.417	60.908	46,8	38.885	64,4	5,3	204.355
Plazo fijo <sup>(1)(2)</sup>	259.523	45.953	35,3	14.054	23,3	7,6	107.233
Honorarios profesionales	66.156	2.568	2,0	2.568	4,3	-	-
Sin contrato <sup>(3)</sup>	301.300	20.740	15,9	4.894	8,1	13,4	65.673
<b>Total</b>	<b>933.396</b>	<b>130.169</b>	<b>100,0</b>	<b>60.401</b>	<b>100,0</b>	<b>6,5</b>	<b>377.261</b>

(1) Contratos sujetos a la modalidad de honorarios.

(2) Se consideró que los que se encontraban en periodo de prueba (un porcentaje que no alcanza el uno por ciento de la PEA asalariada) poseían un contrato a plazo fijo.

(3) Los trabajadores sin contrato son aquellos que, además, no están registrados en planilla.

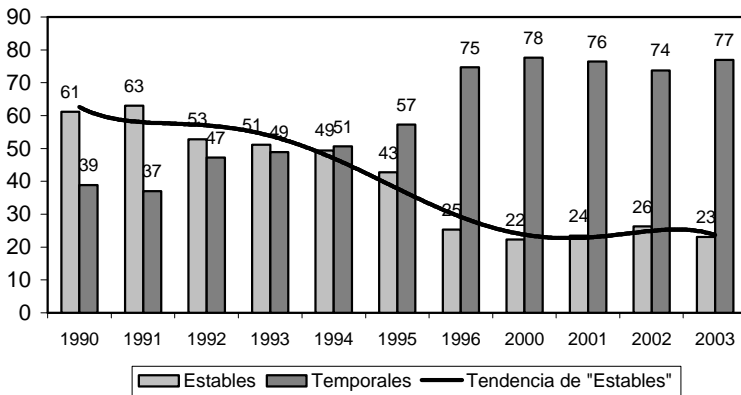
(4) Horas extras no pagadas.

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003.

Elaboración: Programa de Estadísticas y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En los últimos años, se ha mantenido ligeramente por debajo de ese porcentaje. Este cambio cuantitativo ha tenido impactos sustantivos en la precarización del empleo. Ha venido acompañado de pérdidas en la cobertura de la seguridad social y de las pensiones.

**Gráfico 6**  
**Lima metropolitana, 1990-2003. Evolución de la modalidad de contratación: «estable» y temporal**



N. B.: Por estable se debe entender al contrato indefinido.

Fuente: De 1990 a 1996, Bernedo 1999; y de 2000 en adelante, Encuesta Nacional de Hogares, tercer trimestre

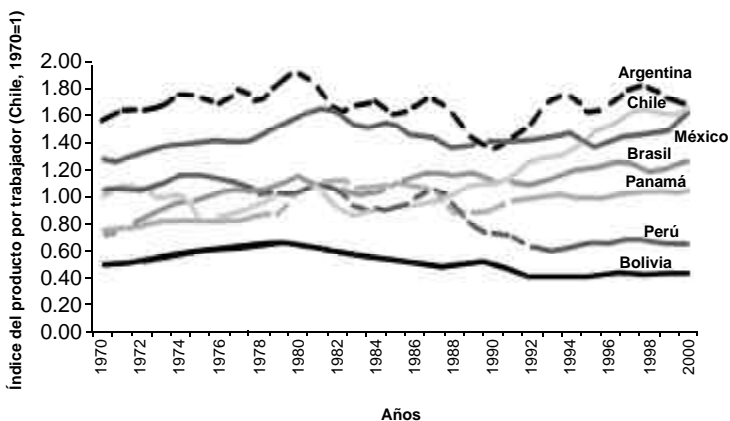
Elaboración: Programa de Estadísticas y Estudios Laborales del MTPE.

## Bajos niveles de productividad alientan empleo de baja calidad y restan competitividad

En los últimos veinte años, una constatación constante ha sido el declive de la productividad laboral (Jurado 2000 y Ministerio de Economía y Finanzas 2005) y de la productividad total de los factores de producción (Oliva, Secada y Franco 2002). Este marcado descenso se generalizó a mediados de los ochenta, en

medio de las turbulencias macroeconómicas de ese entonces (crisis de la deuda externa, retracción de la inversión privada y deterioro de las cuentas fiscales como respuesta al intento de estatización de la banca), cuyo corolario fue la hiperinflación de fines de los ochenta. Posteriormente, la nueva política económica y reforma laboral de los noventa no logró favorecer un aumento sostenido de la productividad, por lo que ya hacia 1996 esta empieza a declinar. Recién a partir de 2002 se aprecia un proceso de recuperación.

**Gráfico 7**  
**América Latina**  
**Evolución del producto por trabajador**



Fuente: Organización Internacional del Trabajo 2004.

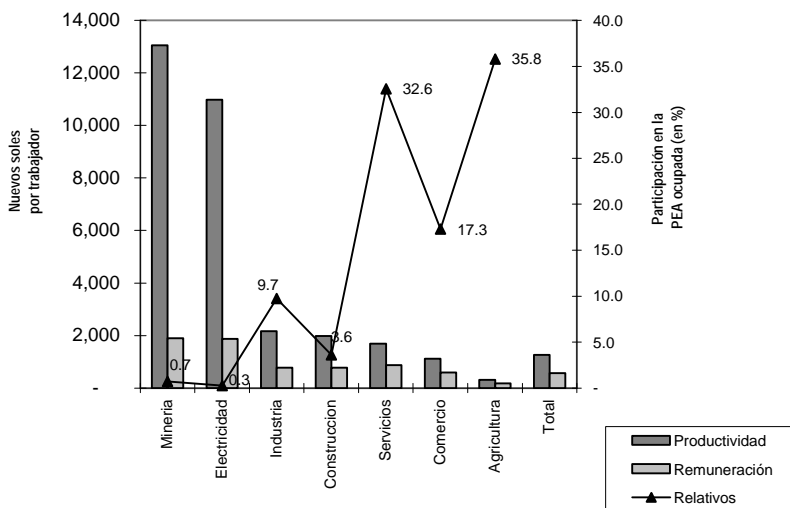
Hay elementos tanto de índole institucional como de oferta laboral que estarían detrás de esa declinación de la productividad y del rezago de su recuperación. Entre estos se encontrarían los cambios en las políticas económicas (desde los ochenta hasta mediados de los noventa), las modificaciones en las leyes laborales (primera mitad de los noventa) y la posterior crisis

de fines de los noventa. Dichos cambios alimentaron la volatilidad de la economía y la incertidumbre sobre ella, y estos no solo afectaron la productividad del trabajo sino, también, la del capital. Así, se señala, por ejemplo, que la inversión aportó, durante la primera mitad de los noventa, menos que otros factores al crecimiento del producto (Oliva, Secada y Franco 2002).

Durante los noventa, la estructura productiva peruana experimentó un severo proceso de recomposición interna, en el cual las microempresas aumentaron significativamente su participación en el tejido productivo, pero aportaron niveles muy bajos de productividad total. Por esta vía resultó afectada la productividad promedio de toda la economía, tanto del trabajo como del capital, puesto que el nivel de la productividad del trabajo, por ejemplo, guarda correspondencia con la escala de la inversión. Así, si bien la productividad del trabajo en las empresas de más de 100 trabajadores es 11 veces superior a la que se presenta en las empresas de entre 1 y 4 trabajadores, y 5 veces superior a la de entre 5 y 10 (Oliva, Secada y Franco 2002), estos dos últimos segmentos productivos explican en 2,4 veces más el empleo que las empresas de más de 100 trabajadores (Chacaltana 2005a).

Diferente literatura económica y variada evidencia empírica dan cuenta de la estrecha vinculación entre calificación de la mano de obra y niveles crecientes de productividad del trabajo. Sin embargo, la inversión en capacitación laboral es baja en nuestro país. En un sentido bastante amplio, representaría el 2,1 por ciento de las planillas y un monto equivalente a los 160 millones de dólares anuales (Chacaltana 2005b). Entre sus rasgos distintivos se ha encontrado que se concentra en los grupos ocupacionales que ya poseen mayor calificación, que se otorga más a los trabajadores con contrato permanente que los con contratos temporales, y que la que tiene

**Gráfico 8**  
**Perú**  
**Productividad, ingresos y empleo sectorial**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2002; y Encuesta Nacional de Hogares, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2002

carácter formal (certificación o acreditación) solo llega a un 4 por ciento de los trabajadores. Por su parte, los trabajadores solo dedicarían el 0,5 por ciento de su tiempo anual a actividades de capacitación (Chacaltana 2005b).

Una de las razones que limita una mayor extensión de la capacitación es la elevada rotación laboral (Oliva, Secada y Franco 2002; y Chacaltana 2005b). Si bien una elevada rotación laboral puede ser un signo de un mayor dinamismo del mercado laboral, 4 de cada 5 trabajadores que rotan lo estarían haciendo por razones involuntarias, mientras que 1 de cada 5 lo haría por razones voluntarias. La rotación existente en el país, en consecuencia, tendría un gran componente exógeno.

¿Es procíclica la inversión en capacitación laboral? Diferentes estudios señalan que sí. El aumento de la inversión en

capacitación de la mano de obra coincide con periodos de expansión económica, situación que se interrumpe con las crisis. En este sentido, una mayor volatilidad de la economía constituiría un elemento adverso a las inversiones de esta naturaleza. En consecuencia, la estabilidad macroeconómica del último quinquenio sería un buen punto de partida para un aumento en ella.

Conviene remarcar que diversos estudios han confirmado la existencia de una relación positiva y robusta entre capacitación y productividad laboral en la empresa. Para el caso del Perú, se ha estimado el impacto de la capacitación sobre el aumento de las ventas por trabajador y sobre los retornos económicos del trabajador (Chacaltana 2005b). Para el caso de Chile, se ha encontrado aumentos del 27 por ciento en la productividad de las empresas como resultado de los planes de capacitación laboral (Soto, Valenzuela y Vergara 2003) y un aumento del 28,1 por ciento en los ingresos de los trabajadores por dichas acciones (Bravo, Contreras y Montero 1999). En suma, la capacitación es procíclica y la capacitación formal, es decir, la estructurada, es la que tiene más retornos para los trabajadores.

### ***Productividad, mejoras salariales y competitividad***

La competitividad tiene una multiplicidad de determinantes, como el nivel y comportamiento de los precios básicos de la economía (tipo de cambio, tasa de interés, salarios y tarifas públicas), el *stock* disponible de infraestructura básica, el marco institucional (reglas y comportamientos) o la calidad de los recursos humanos con que se cuenta en la economía. En dicho sentido, los salarios pueden ser vistos como un elemento de costo y su participación relativa en la estructura de costos de las empresas incidiría en su competitividad. Así, hay quienes

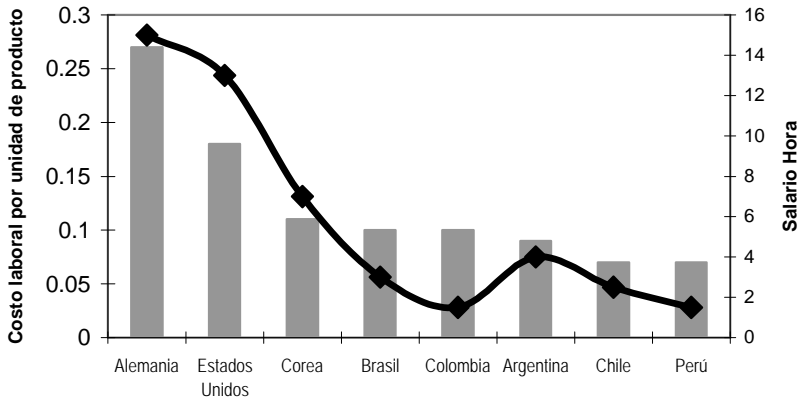


identifican que los salarios tienen sobrecostos laborales (Jaramillo 2004b y Ministerio de Economía y Finanzas 2004) que, al ser porcentualmente mayores en comparación con países con los cuales compite el Perú, acaban restando competitividad a su producción y, por esa vía, afectando la generación de mayor empleo.

Hay otros autores que señalan que los llamados sobrecostos no son tales, ya que forman parte de la remuneración anual, que sería el costo relevante para la decisión empresarial de contratar un trabajador adicional (Verdera 2004 y Gamero y Zavalla 2005). Se señala, por ejemplo, que, aun considerando los denominados sobrecostos del 59,5 por ciento para el Perú y del 26,7 por ciento para Chile, si se aplican dichos porcentajes a los salarios prevaecientes en dichos países, 1,5 dólares en el Perú y de 2,4 dólares en Chile (Organización Internacional del Trabajo 1997), los salarios totales ascenderían a 2,39 y 3,04 dólares, respectivamente.

Sin embargo, dado que lo relevante para la competitividad son los costos laborales unitarios (por unidad de producto), la mayor productividad de Chile, por ejemplo, acaba generando costos unitarios más bajos y, en este caso, iguales a los del Perú, con salarios más bajos. En ambas economías, el costo laboral unitario resultó en 0,07 dólares (Organización Internacional del Trabajo 1996). Dicha equivalencia solo fue posible debido a la mayor productividad relativa de una economía sobre otra. En este sentido, las ganancias de productividad permiten la coexistencia de mejoras en los salarios con ganancias de competitividad. Por esta vía, se alienta la generación de empleo de calidad.

**Gráfico 9**  
**Salarios por hora para 1997 y costo laboral por unidad de producto para 1996 en la industria manufacturera (en dólares)**



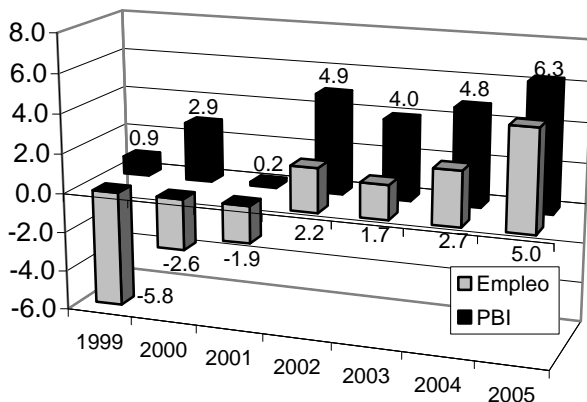
Fuente: Organización Internacional del Trabajo 1998.

## Débil asociación entre el crecimiento económico y empleo

¿El tipo de crecimiento económico es neutral en términos de su capacidad de generar empleo y de disminuir la pobreza? Solo basta crecer, sin importar qué sectores son los que lideran el crecimiento para que aumente el empleo.

En los últimos tres años, el empleo ha venido aumentando, pero el 68 por ciento de dicho crecimiento ha estado concentrado en el denominado subempleo (Casas y Yamada 2005). Otro rasgo distintivo de esta fase de crecimiento es que se viene concentrando en los sectores con mayor demanda de trabajo calificado: minería, servicios financieros e industria (Instituto Nacional de Estadística e Informática 2005 y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2005). El mayor dinamismo se observa en el sector moderno de la economía, y lo que en

**Gráfico 10**  
**Crecimiento económico y empleo**



Fuente: Programa Estadístico y de Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Banco Central de Reserva del Perú, 1999-2005.

un comienzo estuvo localizado en el sector primario exportador se ha ido extendiendo al resto de sectores, a las actividades no primarias.

Una característica, ya señalada, es la presencia de una mayor intensidad en la demanda de trabajo calificado en comparación con la PEA menos calificada, situación que está aumentando el diferencial de ingresos, generando mayor desigualdad y, por esta vía, afectando el impacto del crecimiento económico sobre la disminución de la pobreza. Si bien las tasas de crecimiento económico se vienen manteniendo alrededor del 5 por ciento en los últimos tres años y el empleo se viene recuperando, aún se constata una débil asociación entre la recuperación del nivel de actividad y la demanda de trabajo, particularmente en el ámbito del empleo adecuado. Esta debilidad se refleja en un aumento de la pobreza para Lima metropolitana y una leve reducción de los índices de pobreza del país en comparación

con la magnitud del crecimiento económico observado (Instituto Nacional de Estadística e Informática 2005).

Si se compara la situación del país con los resultados de otros países de la región, se podría señalar que la orientación del crecimiento económico si importa en términos de generación de empleo y pobreza (Banco Interamericano de Desarrollo 1997 y Francke 1996). Durante la década anterior, por ejemplo, la pobreza se redujo más rápidamente en Lima metropolitana que en el resto del país (Gamero 2000). Ahora está ocurriendo algo distinto, la pobreza disminuye en zonas rurales y aumenta en Lima metropolitana (Casas y Yamada 2005, e Instituto Nacional de Estadística e Informática 2005).

### **El tipo de crecimiento económico no es neutral en la generación de empleo**

Diferentes estudios abordan este problema mediante la identificación de dos elementos que explicarían la débil conexión entre el crecimiento económico y el empleo. Uno de ellos se vincula a la naturaleza del crecimiento económico, es decir, a qué sectores productivos son los que lideran el crecimiento de la economía: ¿el primario, la manufactura, los servicios, ramas con más/menos valor agregado? El otro se relaciona con la desigualdad vigente. Esta debilitaría el impacto del aumento del producto sobre la generación de empleo y, por ende, sobre la disminución de la pobreza.

Hay una variada literatura que señala que un problema fundamental es el escaso impacto del crecimiento sobre la pobreza. Entre 1991 y 1997, el PBI per cápita creció 26 por ciento y la pobreza solo se redujo 7 puntos porcentuales. Ravallion (2000), citado por Francke y Mendoza (2001), señala que, internacionalmente, se calcula una elasticidad crecimiento-pobreza de 2. Con anterioridad, Morley (1995), analizando los resultados

de la pobreza entre 1991 y 1994 para el Perú, señalaba que la elasticidad pobreza/producto per cápita estaba por debajo del promedio de la región, por lo que él veía un problema en términos del impacto del crecimiento económico sobre la disminución de la pobreza. En ambos casos, la escasa generación de empleo adecuado es la que no acabaría de conectar el crecimiento económico con la disminución de la pobreza.

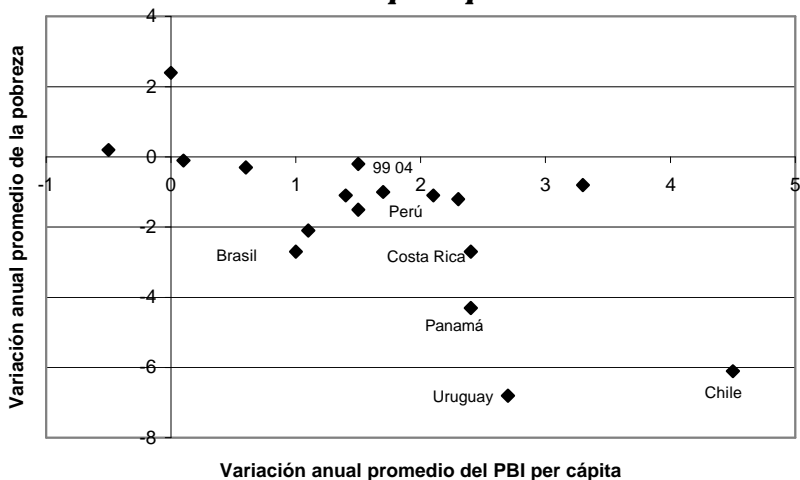
Una comparación con otros resultados de la región en términos del grado de asociación entre la variación de la pobreza y la variación del PBI per cápita daba cuenta de su debilidad para el caso peruano en los noventa (CEPAL 2002), situación que no habría variado significativamente en los 4 años anteriores.

La explicación del menor/mayor impacto sobre la generación de empleo estaría en el tipo de crecimiento económico. Así, se señala que, probablemente, un crecimiento primario exportador acabaría concentrándose en los sectores modernos y que, en el caso de la agricultura costeña de exportación, ese dinamismo podría ir acompañado de bajos salarios, dado el nivel de sobreabundancia relativa de mano de obra (Francke 1996). En general, los diversos indicadores de empleo y crecimiento estarían reflejando una mejoría en los niveles de empleo más calificado, que se localiza, precisamente, en las empresas de mayor tamaño relativo que representan no más del 15 por ciento de todo el empleo (Chacaltana 2005a).

Si se hiciera un ordenamiento de los tipos de crecimiento según sus efectos sobre la pobreza medido por la generación de empleo adecuado se hallaría, de acuerdo con diferente literatura (Francke 1996 y Bruno, Ravallion y Squire 1995), que el menos favorable a la pobreza es el primario exportador. Si ello viniese junto con un aumento de la desigualdad intrasectorial, sería aún más desfavorable. Por el contrario, se señala que un crecimiento similar de todos los sectores, con una importante política social que generara una fuerte redistribución intrasectorial,

sería el más favorable para el aumento del empleo y la reducción de la pobreza.

**Gráfico 11**  
**América Latina, 1990-1999**  
**Variación del coeficiente de pobreza y variación del PBI per cápita**



Fuente: CEPAL 2002 y Ministerio de Economía y Finanzas 2005.

## La desigualdad resta efectividad al crecimiento y al empleo

Una segunda vinculación entre crecimiento económico, empleo adecuado y pobreza aparece mediada por el impacto de la desigualdad. Si se invierte el postulado de Kuznets —a partir de nueva evidencia empírica, particularmente, proveniente de las economías del sudeste asiático— de que el crecimiento económico va acompañado de un aumento inicial de la desigualdad, puede postularse que la desigualdad inicial de los activos de una sociedad afecta el dinamismo del crecimiento económico y, con eso,

se afecta la capacidad de generación de empleos y de disminución de la pobreza (Birdsall 1996).

Si se analizara el comportamiento del empleo, la pobreza y el crecimiento en la última década en la región, resultaría claro que el tema distributivo afecta el crecimiento económico en términos de su impacto sobre el empleo y la disminución de la pobreza. Países como Costa Rica y Uruguay, con crecimientos en sus PBI per cápita ligeramente superiores al del Perú, cosechan un impacto mucho mayor en la disminución de los niveles de pobreza. Para generar ese mismo impacto, el país tendría que duplicar el crecimiento de su producto, reorientar el esquema de crecimiento o introducir sustantivas mejoras distributivas.

### **¿Qué hacer para que el empleo sea un medio de inclusión y de superación de la pobreza?**

Se requiere de intervenir de tres maneras:

- (i) reformando la institucionalidad laboral hacia un modelo que concilie la equidad en las relaciones laborales con la competitividad de las empresas en el mercado;
- (ii) incorporando políticas agresivas de capacitación laboral y formación profesional concentradas en los jóvenes y el sector de microempresarios; y
- (iii) propiciando una política económica que incentive la generación de valor agregado y facilite la articulación de los pequeños productores —rurales y urbanos— con los segmentos más dinámicos del mercado

#### ***i) Hacia una reforma laboral con equidad y competitividad***

Un distintivo del crecimiento económico actual es que no ha venido acompañado de una mejora sustantiva en la capacidad

adquisitiva de los sueldos y salarios promedio. En general, los ingresos hora no presentan mayor incremento. Incluso, si los desagregamos por tamaño de empresa, se aprecia que la distancia entre aquellos vinculados a las empresas de mayor tamaño relativo se vienen distanciando de los pertenecientes a las de menor tamaño. La mayor demanda de trabajo calificado que se viene observando en el mercado de trabajo estaría explicando dicha situación.

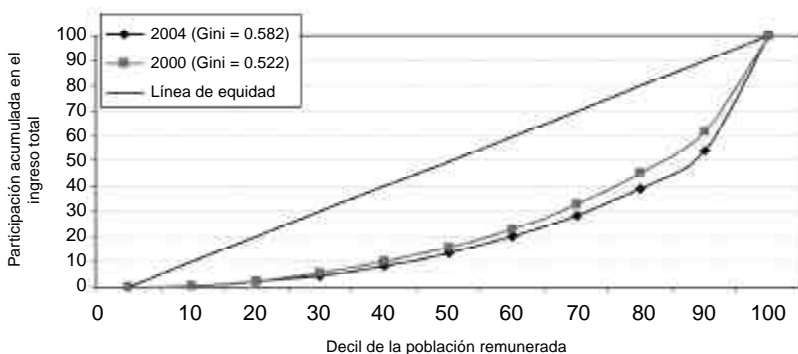
Una explicación de la casi nula mejora en los ingresos hora promedio se vincula a la escasa participación de la negociación colectiva en la determinación de salarios. No obstante su recuperación, la tasa de sindicalización aún es menor al 10 por ciento de la PEA sindicalizable (en 2000 era menos del 5 por ciento, pero en la década de los ochenta era cerca del 50 por ciento), y eso conlleva que los mecanismos de la negociación salarial bilateral involucren a un porcentaje minoritario de los trabajadores.

En ausencia de una presencia relevante de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, el reajuste de la remuneración mínima se convierte, en la práctica, en la negociación colectiva de los asalariados formales, y eso resulta un contrasentido en una economía social de mercado en la cual las remuneraciones deben determinarse por acuerdos bilaterales entre empleadores y trabajadores. Para ello es necesario que se genere un marco regulatorio empresa-trabajador que fortalezca las capacidades bilaterales de mediación y relación. Este objetivo supone facilitar, desde el Estado, la organización autónoma de organizaciones sindicales representativas de los trabajadores. En la medida en que haya un aumento de las tasas de afiliación sindical, el convenio colectivo recuperará su papel de medio para el reajuste regular de las remuneraciones de los trabajadores.

Pero para que este proceso de fortalecimiento de la negociación colectiva se alinee con el objetivo de promover la



**Gráfico 12**  
**Distribución del ingreso laboral en el Perú**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática y Encuesta Nacional de Hogares, Ministerio de Economía Finanzas, 2000-2004.

competitividad de nuestra economía, la vinculación de las mejoras en las remuneraciones a las ganancias de productividad resulta una tarea ineludible. Y ello supone incorporar en las políticas públicas nuevos espacios de acción y de regulación. Si no hay un reforzamiento de la representación de los trabajadores, seguirá ocurriendo lo que ha acontecido en el último quinquenio: el PBI crece, pero las remuneraciones no mejoran (y eso significa que los beneficios del crecimiento económico acaban concentrándose en un sector sin extenderse al conjunto de la PEA). Esta situación, que media entre la coyuntura y la estructura, está explicando el deterioro en la distribución de los ingresos laborales entre 2000 y 2004 (el Gini del ingreso laboral sube de 0,52 a 0,58).

Como parte de esa reforma del marco institucional hacia uno de mayor equidad se requiere de introducir políticas sociales que faciliten la inclusión de los sectores mayoritarios de la población en los servicios de salud y de previsión. Conviene recordar que apenas uno de cada cuatro trabajadores

de las microempresas tiene acceso a algún seguro de salud, y menos a una cobertura de los riesgos propios de la actividad económica.

La reestructuración de los mercados laborales después de la reforma laboral y el cambio de orientación en la política social (su focalización en los pobres y la privatización de la seguridad social en los servicios primarios de salud y pensiones) han exacerbado la segmentación del mercado laboral, toda vez que la política económica de los noventa acabó apostando por la generación de empleos de menor productividad y calidad (autoempleo y microempresas, ambos de supervivencia), con salarios tan bajos que no han permitido a los trabajadores de estos sectores el financiamiento privado de la salud y de las pensiones.

## ***ii) Calificación del trabajo para ganar competitividad***

A comienzos de los setenta, la productividad del trabajo en el Perú solo estaba detrás de Argentina y México; a comienzos de 2000, apenas superaba a Bolivia. A finales de 2005, dicho indicador se ha recuperado como producto del mejor desempeño macroeconómico del país. Aumentar sostenidamente la productividad supone una inversión muy importante del país en materia de capacitación laboral. En el último quinquenio, más allá de lo que se ha venido haciendo desde los programas públicos, no se ha diseñado una política en esta materia.

Los mayores niveles de productividad y, consecuentemente, las mayores remuneraciones están localizados en sectores (minería y electricidad) que absorben apenas el uno por ciento de la PEA. Esto lleva a que la mediana de ingresos promedio del país sea muy baja, influida por los sectores agropecuario y comercio minorista y servicios de bajo valor agregado. En tanto que no exista un plan nacional de capacitación laboral y de mejora en la productividad, dicha estructura se mantendrá sin

mayores cambios, y eso pondrá en cuestión cualquier acuerdo de libre comercio en términos del impacto adverso que supondría sobre la mayoría de la población.

Acometer en serio el problema de la ausencia de una política de Estado en materia de calificación de la fuerza laboral supone un conjunto de acciones. Una de ellas es la activación de un plan nacional de productividad laboral y empresarial que, sobre la base de la institucionalidad vigente (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), ponga en operación un fondo —con financiamiento inicial del Estado— de capacitación laboral para el empleo asalariado y para las microempresas. Igualmente, se requiere hacer visible incentivos para que los trabajadores y las empresas presenten proyectos de mejoras en la organización del trabajo y en innovaciones tecnológicas (se trataría de buenas prácticas de productividad en el trabajo y propiciadoras de un cambio en la cultura organizacional empresa-trabajador).

### ***iii) Hacia una política económica pro valor agregado e inclusiva***

Como ya se ha señalado, hay dos elementos que explicarían la débil conexión entre el crecimiento económico y el empleo. Uno de ellos se vincula a la naturaleza del crecimiento económico, es decir, a qué sectores productivos son los que lideran el crecimiento de la economía: ¿el primario, la manufactura, los servicios, ramas con más/menos valor agregado? Y un segundo elemento se relaciona con la desigualdad vigente. Esta debilitaría, restando, el impacto del aumento del producto sobre la generación de empleo y, por ende, sobre la disminución de la pobreza. En ambos casos, la escasa generación de empleo adecuado es la que no acaba de conectar el crecimiento económico con la disminución de la pobreza.

La explicación del menor/mayor impacto sobre la generación de empleo estaría en el tipo del crecimiento económico. Si se trata de un crecimiento primario exportador, es muy probable que este termine concentrándose en los sectores modernos y que, en el caso de la agricultura costeña de exportación, ese dinamismo pudiese ir acompañado de bajos salarios, dado el nivel de sobreabundancia relativa de mano de obra.

En general, los diversos indicadores de empleo y crecimiento estarían reflejando una mejoría en los ámbitos de empleo más calificado, que se localizan, precisamente, en las empresas de mayor tamaño relativo, que representan no más del 15 por ciento de todo el empleo. La agenda pública tiene que incorporar el tema de qué tipo de crecimiento económico se necesita para maximizar la generación de empleo adecuado. Ciertamente, no es el primario exportador. Se requiere revalorizar el mercado interno, incentivar las articulaciones productivas que generen valor agregado y vincular a las microempresas urbanas y al agro tradicional con los sectores más dinámicos de la economía. Conviene recordar que estos dos sectores dan empleo a más de la mitad de toda la PEA.

## **Bibliografía**

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

1997 *América Latina tras una década de reformas*. Nueva York: BID.

BIRDSALL, Nancy; Thomas PINCKEY, y Richard H. SABOT

1996 «Why low inequality spurs growth: savings and investment by the poor». OCE Working Paper 327. Washington, D. C.: BID.

BERNEDO, Jorge

1999 «Reforma laboral, empleo y salarios en el Perú». En V. Tokman y D. Martínez (eds.). *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*. Lima: OIT.

BRAVO, David; Dante CONTRERAS, y Cecilia MONTERO

1999 *Indicadores de medición del impacto de la productividad*. Santiago de Chile: CNPC, SENCE y CORCAPLAN.

BRUNO, Michael, Martin RAVALLION y Lyn SQUIRE

1995 «Equity and growth in developing countries: Old and new perspectives on the policy issues». World Bank Policy Research Working Paper 1563. Washington, D. C.: Banco Mundial.

CASAS TRAGODARA, Carlos y Gustavo YAMADA FUKUSAKI

2005 «Medición del impacto en el nivel de vida de la población del desempeño macroeconómico para el período 2001-2004». Informe final. Lima: Universidad del Pacífico.

CEPAL

2002 *Panorama social*. Santiago de Chile: CEPAL.

CHACALTANA J., Juan

2005a «Empleo y regulación laboral en el Perú». *Economía y Sociedad*, n.o 55, Lima, pp. 7-14.

2004b «Capacitación laboral proporcionada por las empresas: el caso peruano». Informe final. Lima: CEDEP.

CHÁVEZ, Eliana

1990 «El empleo en los sectores populares urbanos: de marginales a informales». En *De marginales a informales*. Lima:

DEININGER, Klaus y Lyn SQUIRE

1997 «Economic growth and income inequality: reexamining the links». *Finance & Development*, vol. 34, n.o 1, marzo, pp. 38-41.

FRANCKE, Pedro

1996 «Tipos de crecimiento y pobreza: una aproximación». En *¿Cómo estamos? Análisis de la encuesta de niveles de vida*. Lima: Instituto Cuánto-UNICEF, pp.137-156.

FRANCKE, Pedro y Waldo MENDOZA

2001 «El grado de orientación pro-pobre de las políticas económicas peruanas: una revisión bibliográfica». Documento de trabajo, n.º 198. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

GAMERO REQUENA, Julio

2000 «Crecimiento económico y pobreza en Lima metropolitana y el resto del país». Resultados de la Encuesta Nacional de Hogares 1997-1998. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

GAMERO REQUENA, Julio y Cynthia ZAVALLA

2005 «¿Competitividad sin exclusión? El empleo en la encrucijada». En *Perú hoy. Un país en jaque: la gobernabilidad en cuestión*. Lima: desco , pp. 188-229.

JARAMILLO BAANANTE, Miguel

2004a «Aspectos laborales del TLC: Implicancias de políticas para el Perú». Informe. Proyecto Crecer. Lima. USAID.

2004b «La regulación del mercado laboral en Perú». Informe. Proyecto Crecer. Lima: USAID.

JURADO NAJERA, Joel

2000 «Sectores de trabajo, productividad y dinámica ocupacional». En *¿Qué sabemos sobre el desempleo en el Perú? Familia, trabajo y dinámica ocupacional*. Lima: INEI, pp. 93-137.

KUZNETS, Simon

1955 «Economic Growth and Income Inequality». *The American Economic Review*, vol. 45, n.o 1.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2005 «Informe estadístico mensual». Diversos números. Lima: MTPE.

2000- Encuestas de Hogares de Lima Metropolitana. Lima: MTPE.  
2004

2004 *Anuario Estadístico, 2004*. Lima: MTPE.

MORLEY, Samuel A.

1995 *Poverty and Inequality in Latin American*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

OLIVA, Carlos, Pablo SECADA y Bruno FRANCO

2002 *Obstáculos para el aumento de la competitividad en el Perú*. Serie Estudios. Lima: Instituto Peruano de Economía.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2005 *Panorama laboral 2005. América Latina y el Caribe*. Lima: OIT.

2004 *Panorama laboral 2004. América Latina y el Caribe*. Lima: OIT.

1998 *La agenda laboral en la globalización: eficiencia económica con progreso social*. Viña del Mar: OIT.

1997 *Costos laborales y competitividad industrial en América Latina*. Lima: OIT.

1996 *Panorama laboral 1996. América Latina y el Caribe*. Lima: OIT.

SOTO, E.; P. VALENZUELA, y H. VERGARA

2003 *Evaluación del impacto de la capacitación en la productividad*. Serie Vector, n.º 9. FUNDES Internacional.

VERDERA, F.

2005 Exposición en el seminario «Democracia, derechos laborales y competitividad». Lima: CGTP, 13 de enero.