

LA PERSPECTIVA ECONÓMICA DE LA REGULACIÓN LABORAL Y LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA

DR. MIGUEL JARAMILLO⁽¹⁾

Investigador principal del Grupo de Análisis para el Desarrollo - GRADE

En esta presentación quisiera transmitirles la visión de la regulación del mercado laboral desde la perspectiva de la economía. En otras palabras, cómo vemos los economistas las normas del Derecho Laboral, sus motivaciones y objetivos. A partir de esta reflexión y la discusión de evidencia internacional presentó algunas reflexiones sobre la regulación del mercado laboral peruano.

I. PERSPECTIVA LEGAL Y PERSPECTIVA ECONÓMICA DE LA REGULACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Hay varios puntos de contraste entre la perspectiva de la economía y la perspectiva legal sobre el rol de la regulación del mercado laboral. Desde la perspectiva legal, la motivación y el objetivo de la regulación laboral es balancear una relación entre desiguales. Así, el Derecho Laboral se orienta a proteger al lado más débil de la relación, que entiende es el trabajador, y para esto apela a un conjunto de instrumentos: jornadas máximas, salarios mínimos, condiciones decentes de trabajo, etc., que, en general, buscan proteger algunas características socialmente deseables del empleo. Para nosotros los economistas, la justificación de la regulación laboral es la existencia de imperfecciones en el mercado. Si los mercados laborales funcionasen de manera competitiva, como los libros de texto sugieren que

(1) Director ejecutivo - Grupo de Análisis para el Desarrollo - GRADE.

funcionan, la intervención pública solamente haría daño. Sin embargo, entendemos que los mercados, como funcionan en la práctica, distan de lo que los libros de texto tratan de ilustrarnos sobre su funcionamiento.

Entonces, ¿cuáles son estas imperfecciones del mercado que el Derecho Laboral trata de corregir? En primer lugar, puede haber problemas de discriminación irracional: la gente tiene prejuicios y al usarlos en sus relaciones laborales atentan contra el bienestar social, reduciendo la oferta potencial de trabajadores o restringiéndola a ciertas ocupaciones/sectores de actividad. Segundo, falta de información: la información nunca es muy completa en el mercado laboral. Cuando un empleador va a contratar a una persona no conoce todas sus características, por más que trate de documentarse lo más posible. Incluso las consultoras de recursos humanos, que usan pruebas relativamente sofisticadas para identificar actitudes y aptitudes, tienen bastantes limitaciones para identificar el potencial o la productividad de los trabajadores, que es, a fin de cuentas, lo que le interesa a la empresa.

En tercer lugar, hay problemas de distribución desigual del poder que pueden derivarse de ventajas informativas o, en un caso más claro, cuando, por ejemplo, hay una sola empresa en una localidad, que es la que contrata a todos los trabajadores y, por lo tanto, puede abusar de su posición de dominio sobre ese mercado. Finalmente, la gente tiene preferencia por el presente; en lenguaje de economista, descuenta fuertemente el valor de un ingreso futuro con relación al presente. Esto hace que se tienda a subinvertir en el futuro y, por lo tanto, se requiere una intervención pública para proveer seguros apropiados contra eventualidades de salud, desempleo, e incluso frente a una eventualidad cierta como es la de jubilación. Estudios científicos muestran que la gente no incorpora bien ese futuro en sus decisiones presentes.

Entre estas dos perspectivas yo creo que debe haber un balance entre la necesidad de que el mercado haga su trabajo de asignar recursos eficientemente y al mismo tiempo haya cierta protección a derechos que consideramos fundamentales en las personas, en este caso, los trabajadores. En la práctica, sin embargo, la normativa laboral peruana o latinoamericana ha considerado muy poco la perspectiva de la economía, en contraste, por ejemplo, con la perspectiva sajona. En el caso del Perú, que sigue la vertiente latina del Derecho, son los abogados los que hacen las normas; la perspectiva económica típicamente no ha sido considerada. Los ejemplos más recientes de esto son las comisiones de elaboración del proyecto de Ley General del Trabajo, donde no ha participado un solo economista.

Es también importante notar, por otro lado, que la relación entre eficiencia y derechos laborales no siempre es armoniosa. Esa no es una característica peruana o latinoamericana, eso es así en cualquier parte del mundo: el tema laboral

siempre es un tema que suscita mucho debate, mucha discusión y posiciones muy polares. Una consecuencia de esto es que las normativas laborales en el mundo han tendido a ser bastante estables. Pocos gobiernos tienen el capital político y la convicción como para emprender reformas laborales profundas, y en muchos casos esas reformas laborales se han dado en países al borde de la cornisa, porque la situación no daba para más, mas no porque se buscara un óptimo en esta relación.

II. CONSIDERACIONES SOBRE EL ROL DE LA REGULACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Algunas consideraciones son importantes para entender la perspectiva económica sobre las relaciones laborales. En primer lugar, la legislación solo ofrece el marco general en que se desarrollan las relaciones laborales. Los actores en el mercado de trabajo no leen sus normas laborales y después salen y hacen lo que dice el libro. Ellos buscan hacer lo mejor que pueden con la información que tienen, los trabajadores buscan el mejor trabajo que pueden encontrar para sus capacidades, los empleadores tienen que elegir el personal más adecuado para el funcionamiento de sus empresas y proveerles de los incentivos adecuados para maximizar su productividad.

En segundo lugar, como consecuencia de lo anterior, es en el mercado donde los agentes deciden qué, cómo y para quién se hace efectiva la regulación laboral. Un tema que separa aquí bastante a economistas y abogados es quién asume los costos de la regulación laboral. Un ejemplo característico es cuando uno le pregunta a un abogado ¿a quién le toca pagar la contribución a EsSalud? La respuesta no admite duda, es unánime: al empleador. ¿Por qué al empleador? Porque eso es lo que manda la ley: lea usted la ley y allí dice quién paga. Para un economista esto no es nada obvio: frente a la norma el empleador tiene opciones, una de ellas es no contratar trabajadores, sino contratar una tecnología que los sustituya. En este caso, esos empleos que no se demandan son parte del costo de la legislación.

Entonces, ¿qué pasa realmente en el mercado de trabajo cuando uno introduce normas que afectan la relación laboral, que afectan el costo de la contratación? Ese es un tema empírico que se observa en el mercado laboral y sobre lo que el análisis de las normas solo nos provee orientaciones conceptuales. Las normas, en este sentido, son orientadoras, pero no pueden eliminar las respuestas del comportamiento humano. Entonces, para nosotros los economistas es muy importante modelar las respuestas de los agentes frente a los incentivos y desincentivos que generan las normas. Así, si a mí me preguntan ¿quién paga la contribución a EsSalud? Yo contestaría: la norma dice que lo paga el empleador; si efectivamente lo paga el empleador, no lo sé, eso hay que averiguarlo y se necesita

recoger cierto tipo de datos para saber si efectivamente lo está pagando el empleador. Lo que dicen los estudios a nivel de América Latina es que, independientemente de lo que diga la ley, típicamente las contribuciones sociales son compartidas: las pagan en parte el empleador y en parte el trabajador.

Un tercer punto que es importante considerar es que, a pesar de que la ley puede orientarse a ciertos objetivos bien definidos, nunca se puede descontar que pueda tener efectos indirectos sobre algunos aspectos o grupos del mercado laboral que no son parte del objetivo de la norma. E, incluso, puede llegar a tener resultados opuestos a los esperados. Un caso típico de esto son, por ejemplo, las normas que dio el Congreso norteamericano en los años ochenta para promover el empleo de personas con discapacidad (*American Disabilities Act*). Esta norma obligaba a las empresas a proveer infraestructura que eliminara desventajas para la realización del trabajo por discapacitados y prohibía todo tipo de discriminación en la contratación, paga y terminación de contratos. Lo que mostraron los análisis de los efectos de esa norma es que, lejos de favorecerlo, esas normas redujeron el empleo de personas con discapacidad (Acemoglu y Angrist, 2001). Así, si el Congreso no hubiese dado ninguna norma, los empleadores hubiesen contratado más trabajadores con discapacidad de lo que contrataron luego de implementada la norma. Dos razones pueden estar detrás de este resultado. Por un lado, la inversión adicional para la contratación de un trabajador discapacitado y, por otro lado, el temor a juicios asociados a la implementación de estas normas.

Finalmente, cuarto, un tema muy relevante para nuestra realidad peruana es que, mientras más costoso sea cumplir con la ley, son mayores los incentivos para actuar fuera de la ley, esto es, actuar en la informalidad. Más adelante vamos a ver qué significa esto y cómo afecta al Perú.

Más generalmente, hay un conjunto de atributos que debería tener la legislación laboral, y su deseabilidad creo que puede ser ampliamente compartida entre economistas y profesionales del Derecho:

Claridad
Estabilidad
Universalidad
Flexibilidad
Ser susceptible de monitoreo
Generar bajos costos administrativos
Prever los costos asociados a su aplicación

Algunos de estos puntos, a pesar de parecer obvios, no necesariamente se siguen con facilidad. Por ejemplo, la deseabilidad de tener normas universales choca con la realidad del desarrollo del Derecho Laboral en el Perú de la última década, donde el énfasis ha estado en legislar para grupos específicos. Otros puntos quizá requieren aclaración. Por ejemplo, que una legislación sea susceptible de monitoreo significa que deberíamos tener la capacidad de saber qué efectos están teniendo esas normas y evaluar si están cumpliendo sus fines. Idealmente, cómo vamos a saber esto debería estar en las mismas normas. Un buen ejemplo de esto es la exitosa reforma laboral alemana de la década pasada, cuya aprobación incluyó la de la metodología para medir sus efectos. En la práctica nacional esto no se da.

III. LOS INSTRUMENTOS DE LA REGULACIÓN LABORAL

¿Cuáles son los instrumentos de la regulación laboral? Fundamentalmente, hay dos tipos de instrumentos: normas de protección del empleo y beneficios sociales obligatorios⁽²⁾.

Las normas de protección del empleo son normas que regulan cómo se debe contratar a un trabajador, cuál debería ser el contenido de estos contratos y cuáles son las reglas para resolverlos, reglas de compensación, procedimientos de despido y modalidades contractuales. Particularmente relevante en el Perú son las reglas de compensación en caso de despido, que el Tribunal Constitucional ha reescrito en la última década, interpretando que la “adecuada protección contra el despido arbitrario” del artículo 27 de la Constitución incluye la reposición en el puesto de trabajo. Así, todos los que participamos en el debate de la reforma laboral de los noventa estábamos equivocados al juzgar que la estabilidad laboral absoluta se había eliminado, tanto los que aborrecían la medida como los que la veíamos como positiva. El segundo grupo de instrumentos tiene que ver con los beneficios sociales de los trabajadores asalariados, algunos de los cuales son costos laborales no salariales mientras que otros no son más que salarios diferidos, como, por ejemplo, las gratificaciones. Esto incluye seguros obligatorios, aportaciones a EsSalud, aportes al sistema previsional y asignaciones familiares.

En cuanto a la protección del empleo, conceptualmente es un impuesto a la reasignación de la mano de obra. Si un empleador tiene producción que no es rentable y para eliminar esa producción tiene que despedir a algún trabajador, debe pagar una indemnización y eso es un costo adicional para hacer ese cambio. Si la

(2) Una discusión más amplia de estos temas se puede encontrar en Jaramillo, 2004.

reassignación de la mano de obra es entendida como parte de la búsqueda de productividad, la protección del empleo resulta un impuesto a la productividad. Hay otras discusiones asociadas a esto, sobre si se debe proteger empleos o a los trabajadores, que son dos cosas que pueden ser muy diferentes. Más adelante volveré sobre este punto.

¿Cuáles son los efectos de la protección del empleo? Se han identificado tres tipos de efectos. Un primer efecto es que en periodos de recesión, cuando las empresas tienden a despedir trabajadores porque la actividad económica se ha reducido, si hay normas que protegen el empleo a través de indemnizaciones al trabajador, las empresas van a despedir menos de lo que despedirían en ausencia de estas normas. Este es el mecanismo en que se enfoca típicamente el rol proteccionista de la legislación laboral: hay que limitar los despidos, son situaciones indeseables, los despidos causan mucho dolor, entonces hay que pararlos. ¿Cómo se hace esto? Con altos impuestos a la resolución de los contratos laborales. Este, sin embargo, no es el único efecto.

Un segundo efecto de la protección del empleo es desalentar la contratación en periodos de expansión. Los empleadores, cuando contratan a un trabajador, observan los costos de la eventualidad de tener que despedirlo si en algún momento se ven en la necesidad de reducir su producción. Así, la protección de empleo implica un costo potencial para el empleador. Por tanto, van a contratar menos de lo que contratarían en ausencia de costos de terminación de la relación laboral, a menos que puedan trasladar ese costo al trabajador, por ejemplo, vía un salario menor. Para ver este efecto, consideren una pena muy extrema por despedir a un trabajador, digamos, la pena de muerte. ¿Alguien se animaría a contratar a un trabajador bajo esta regla?

El tercer efecto es el desaliento a la creación de nuevas empresas. El argumento en este caso es similar al anterior. Si un empresario está tratando de fundar una nueva empresa, uno de los factores en los que se va a fijar es en con qué tanta facilidad puede contratar y descontratar trabajadores. Particularmente, cuando un empresario inicia un nuevo emprendimiento no puede estar seguro de si le va a ir bien o mal, por lo tanto, va a tener que considerar, en el evento de que no le vaya bien, cuánto le va a costar tener que despedir a sus trabajadores o en el caso extremo deshacer su empresa.

El efecto neto de la protección del empleo va a ser función del tamaño de cada uno de estos tres efectos.

Hay un conjunto de literatura sobre efectos empíricos de la protección del empleo sobre variables del mercado laboral, que la Tabla 1 (siguiente página) trata

de resumir. En cuanto a empleo, algunos estudios identifican efectos negativos (v.g., a más protección, menor empleo), otros no logran identificar efectos (efectos no significativos), pero ninguno encuentra efectos positivos sobre el empleo. Hay menos estudios que hayan investigado la relación entre protección y desempleo. Algunos no encuentran asociación mientras que otros encuentran que a mayor protección, mayores tasas de desempleo. Desagregando la tasa de desempleo, tres efectos preocupantes de una protección del empleo más estricta aparecen claros: eleva el desempleo estructural, el desempleo de largo plazo y el desempleo juvenil (Addison y Texeira, 2001).

Tabla 1. Efectos de la protección del empleo: evidencia internacional

Variable	Efectos negativos	Efecto no significativo	Efectos positivos
Empleo	Lazear (1990); Grubb y Wells (1993); Addison y Grosso (1996); Nickell (1997); Nicoleta y Scarpetta (2001); Addinson y Texeira (2003); Mondino y Montoya (2000); Saavedra y Torero (2002)	Addison, Texeira y Grosso (2000), Garibaldi y Mauro (1999), y Freeman (2001); Pagés y Montenegro (1999); Paes de Barros y Corseuil (2000)	
Desempleo		Blanchard (1998); Nickell (1997); Addison y Grosso (2000)	Elmeskov, Scarpetta y Martin (1998); Lazear (1990); Addison y Grosso (1996); Kugler (2000)
Rotación laboral		Paes de Barros y Corseuil (2001)	Blanchard y Portugal (2001); Kugler (2000); Saavedra y Torero (2002); Gonzaga (2003)
Distribución del empleo	Nickell (1997); Montenegro y Pagés (2003); Addison y Texeira (2001)		
Informalidad			Saavedra y Chong (2003), Saavedra y Maruyama (2000)

En relación a la rotación laboral, una primera evidencia sobre la que existe mayor unanimidad es que esta es alta, independientemente de cuán proteccionista es la legislación (BID, 2004). Así, el proceso de creación y destrucción de empleos es muy dinámico y parece ser una característica de la economía contemporánea, asociada al rápido cambio tecnológico y el más corto ciclo de vida de los productos. La diferencia entre países más y menos proteccionistas está en que en los primeros las pérdidas de empleo tienden a darse más a través del cierre de empresas, mientras que en los segundos las empresas pueden adaptarse mejor a los cambios en los mercados en que compiten. Consistente con esta característica, Blanchard y Portugal (2001) sugieren, a partir de evidencia para países de la OCDE, que las medidas de protección del empleo reducirían los flujos de empleo de corto plazo (entre trimestres), aunque no tendrían relación con la rotación de largo plazo (más de un año). En América Latina, Kugler (2000) encuentra una relación positiva entre menor protección del empleo en Colombia y mayor rotación laboral, esto es, periodos más cortos de empleo, pero también de desempleo. De manera similar, Saavedra y Torero (2000) encuentran, luego de la reforma laboral de 1991 que redujo los costos de despido, una disminución significativa en la duración promedio del empleo en Perú. En el caso de Brasil, se sostiene que los incrementos en la protección del empleo, impulsados por la reforma constitucional de 1988, redujeron el efecto de los *shocks* macroeconómicos sobre la volatilidad del empleo, aunque dicho efecto sería pequeño. Sin embargo, durante el mismo episodio, Paes de Barros y Corseuil (2001) no encuentran relación significativa entre el incremento de la protección del empleo y el número de personas despedidas o que renuncian a su empleo, aunque admiten que otros cambios en la legislación pueden estar detrás de este resultado⁽³⁾.

Los estudios sobre los efectos distributivos de la protección del empleo también aportan evidencia más concluyente. En general, los estudios sobre el tema encuentran efectos adversos de la legislación protectora sobre el empleo de las mujeres, los jóvenes y los menos educados⁽⁴⁾. Finalmente, una protección del empleo alta estaría asociada con una mayor informalidad en el mercado laboral.

(3) En efecto, en el caso brasileño existe otro tipo de regulaciones que pueden interferir con estos resultados. La legislación en dicho país establece que el empleador debe depositar mensualmente 8 % de la remuneración del trabajador en una cuenta individual, el Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Si un trabajador renuncia voluntariamente al empleo, no tiene derecho a reclamar dichos fondos. En contraposición, cuando un trabajador es despedido, recibe el FGTS más los intereses acumulados. Adicionalmente, el trabajador despedido tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a un porcentaje del monto acumulado en el FGTS. La reforma laboral de 1988 incrementó el porcentaje de la indemnización del 10 % al 40 % del FGTS. En tal sentido, este hecho puede haber inducido a un considerable número de trabajadores a buscar su despido para poder acceder al FGTS y la indemnización, ya que, de haber renunciado voluntariamente, no habrían recibido ningún tipo de compensación. Para mayores detalles, ver: Paes de Barros y Corseuil (2002) y Amadeo, Gill y Nerí (2000).

(4) Véase Nickel (1997) para países de la OCDE y Montenegro y Pagés (2003) para América Latina.

En cuanto a los beneficios sociales, o costos laborales no salariales, hay también ciertas evidencias empíricas que el análisis de los mercados laborales revela. Un resumen muy apretado indica que, en primer lugar, independientemente de lo que mande la ley, los costos no salariales son compartidos entre empleados y empleadores. En segundo lugar, ante la existencia de estos costos, las firmas pueden reducir sus niveles de empleo. Más allá de reducir los niveles de empleo, la regulación puede estar induciendo a las firmas a operar en el sector informal de la economía como manera de evadir las regulaciones (Saavedra, 2003; Freije, 2001). En tercer lugar, los trabajadores no valorarían en su integridad los beneficios sociales que, en teoría, buscan protegerlos. Al menos, muchos de ellos no estarían dispuestos a pagar por ellos y, por ello, buscarían emplearse en el sector informal. Finalmente, hay evidencia abundante de que la elasticidad de la demanda es negativa, es a mayor costo laboral, el empleo tiende a ser menor.

IV. SOBRE LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA Y LAS REFORMAS DE LOS NOVENTA

Al inicio de la década de los noventa, las políticas económicas de aislamiento internacional y fuerte rol del Estado en la economía habían llevado a un escenario de dramático declive de la capacidad productiva: el PBI per cápita cayó un tercio entre 1988 y 1990 (solo comparable a experiencias de otros países en contextos de guerra), los precios se duplicaban semanalmente y la insania terrorista amenazaba la existencia misma del Estado. Consistente con el nivel de protección de la producción nacional, el derecho laboral tenía un fuerte énfasis en la protección del empleo. Por esta se entendía la protección de los empleos existentes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que suscribe un rol activo de los gobiernos en la protección del trabajador, describía la normativa laboral peruana vigente entonces como “la más rígida, proteccionista, intervencionista y confusa de América Latina” (OIT, 1994). En ese contexto, se inició un conjunto de reformas para recuperar la estabilidad macroeconómica, buscar la integración de la economía al mundo y reducir el rol del Estado. Estas reformas implicaban pasar de una economía altamente protegida a otra que aspiraba a competir en el mundo. Este es el contexto en el que se dan las reformas laborales de los noventa.

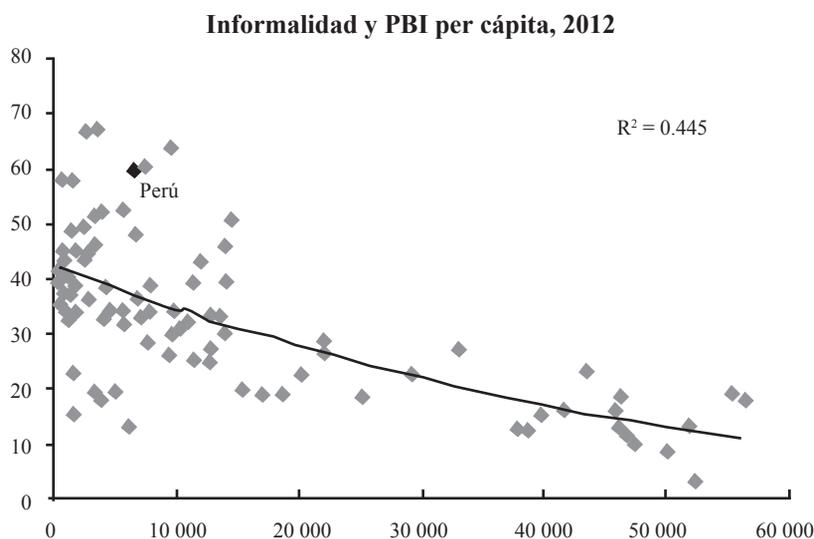
¿Qué hicieron las reformas de los noventa? Fundamentalmente, flexibilizar los márgenes de acción dentro del marco normativo. No se cambió el principio tradicional de la prohibición de despedir salvo por causa grave. Sin embargo, se quiso eliminar la estabilidad laboral absoluta, sustituyéndose en la Constitución por el principio de protección adecuada contra el despido. Ahora el Tribunal

Constitucional ha interpretado que nada de esto es cierto y que la reposición en el puesto de trabajo sigue siendo la vía preferida de resarcimiento contra el despido arbitrario. Por otro lado, se facilitó el uso de los contratos temporales y se cambió la estructura de la CTS. El conjunto es lo que un libro de la OIT describe acertadamente como “flexibilización en el margen” (Tokman y Martínez, 1999).

Es importante señalar que las reformas preservaron un concepto culposo del despido. Esto es, la terminación del contrato laboral indefinido no es vista como un evento producto de cambios en las condiciones económicas, tecnológicas o de gestión de las empresas, sino, más bien, es un hecho culposo. En el caso de haber ocurrido una falta grave, la culpa es del trabajador y, documentado el hecho, procede el despido. En todos los otros casos el culpable es el empleador, quien debe indemnizar al trabajador. Una conceptualización alternativa implicaría aceptar la rotación laboral, independientemente de si su origen es el empleador o el empleado, como parte de la dinámica natural del sistema económico y proveer que el trabajador esté adecuadamente protegido en estas circunstancias. Esto es, que tenga un ingreso temporal de reemplazo, acceso a servicios para la reinserción laboral y, de ser pertinente, reentrenamiento. En este esquema, la protección se orienta al trabajador y no al puesto de trabajo.

En cuanto a los contratos temporales, las principales reformas en los noventa fueron eliminar el requisito de aprobación por parte del Ministerio de Trabajo, sustituyéndose por el registro, la introducción de nuevas modalidades y la ampliación de su duración, primero de dos a tres años y luego, en el año 1995, hasta 5 años.

Tener una legislación progresista, que busca proteger al trabajador y que garantiza beneficios sociales para este, puede ser consistente con niveles más altos de bienestar social, siempre y cuando las normas se cumplan. Sin embargo, lo que uno observa es un bajo cumplimiento de las normas laborales o una alta informalidad laboral. ¿Cómo se compara Perú con otros países a este respecto? El siguiente gráfico asocia niveles de ingreso per cápita anual con tasas de informalidad, cada punto es un país y el punto más claro es Perú. La recta es la curva muestra el promedio en la relación entre nivel de informalidad e ingreso per cápita. Como se puede observar, Perú tiene un nivel de informalidad bastante elevado, incluso si nos comparamos solamente con países con nuestro nivel de ingreso; esto es, si miramos países de alrededor de US\$ 10,000 de ingreso per cápita, la tasa de informalidad está alrededor del 40 por ciento, mientras que en el caso del Perú pasa del 60 por ciento. Entonces, lo que sugiere este gráfico es que hay un exceso de informalidad en el Perú. Para un economista esto es evidencia de regulación inadecuada.



Fuente: Banco Mundial

Los siguientes dos gráficos comparan los costos de terminación de un contrato laboral con otros países de América Latina y con otras regiones del mundo. Ambos sugieren que los costos de terminación de la relación laboral tienden a ser más altos en Perú. Acaso más interesante es que los costos de terminación de la relación laboral son mucho más altos en América Latina que en otras regiones, particularmente que en países desarrollados. Esto tiene que ver con las diferentes concepciones de la terminación de la relación laboral: en países del norte de Europa (Inglaterra, Noruega, Dinamarca, Alemania, entre otros) es la seguridad social la que se encarga de que el bienestar del trabajador no se vea afectado sustancialmente por la pérdida del empleo y se entiende la pérdida del empleo como una eventualidad que ocurre en mercados laborales dinámicos.

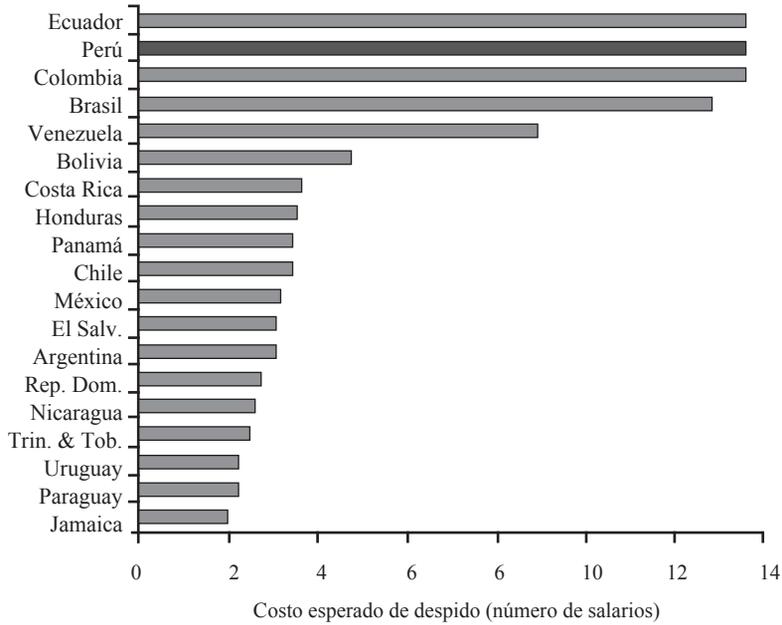
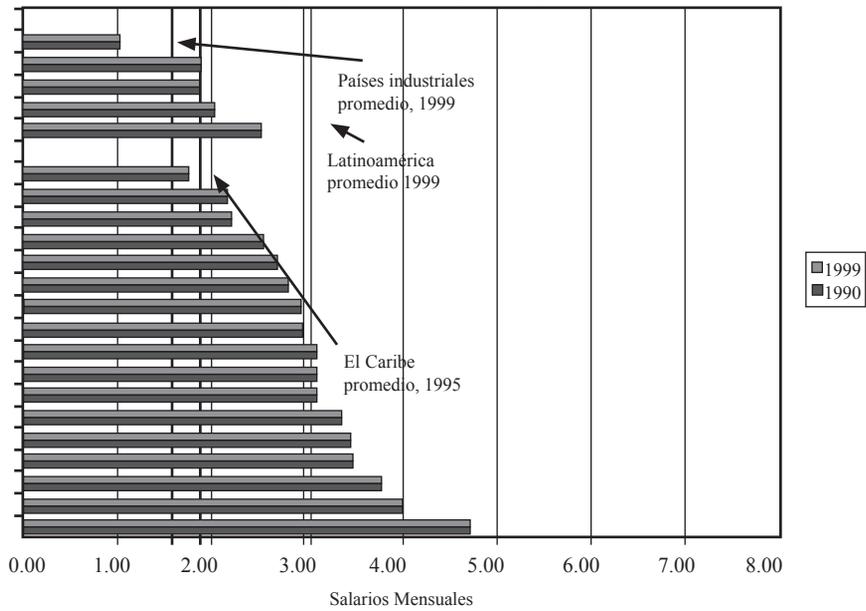


Gráfico 1: Índice de seguridad de empleo
(Costo esperado de despedir a un trabajador, en múltiplos del salario mensual)



Fuente: National Bureau of Economic Research - Law and Employment, 2004.

En este contexto, los beneficios de una legislación protectora y que busca asegurar ciertos derechos a los trabajadores asalariados solamente llegan a una pequeña porción de la fuerza laboral. Hay, pues, un déficit y una tarea pendiente en términos de generar una regulación que permita un mayor acceso efectivo a lo que la sociedad considera derechos básicos.

V. REFERENCIAS

- Acemoglu, D. y Angrist, J. (2001) Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy*, vol. 109, n. 5.
- Addison, J. y J. Grosso (1996). Job Security Provisions and Employment: Revised Estimates. *Industrial Relations* (35): 585-603.
- Addison, J. y P. Teixeira (2001). *The Economics of Employment Protection. Documento de Trabajo*, N° 381. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Addison, J., P. Teixeira y J. Grosso (2000). The Effect of Dismissals Protection on Employment: More on a Vexed Theme. *Southern Economic Journal* (67): 105-22.
- Amadeo, E., I. Gill y M. Neri (2000). Brazil: The Pressure Points in Labor Legislation. *Ensaios Econômicos da EPGE* 395. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2004). Informe sobre el Progreso Económico y Social: “Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina”. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Blanchard, O. (1998). *Employment protection and unemployment*. Draft. Harvard University, Cambridge, MA.
- Blanchard, O. y P. Portugal (2001). What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Labor Markets. *American Economic Review* (91): 187-207.
- Elmeskov, J., J. Martin y S. Scarpetta (1998). Key Lessons for Labor Market Reforms: Evidence from OECD Countries’ Experiences. *Swedish Economic Policy Review* 5 (2): 207-252.
- Freeman, R. (2001). Institutional Differences and Economic Performance among OECD Countries. CEP Discussion Papers N° 557. Londres: Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- Freije, S. (2001). El empleo informal en América Latina y el Caribe: causas, consecuencias y recomendaciones de política. Documento preparado para el “Primer Seminario Técnico de Consulta Regional sobre Temas Laborales”, organizado por el Banco Interamericano de Desarrollo. Ciudad de Panamá (noviembre).
- Garibaldi, P. y P. Mauro (1999). Deconstructing Job Creation. Documento de Trabajo 99/109. Washington D.C.: Fondo Monetario Internacional.

Gonzaga, G. (2003). *Labor Adjustment Dynamics in Brazilian Manufacturing*. Rio de Janeiro: Pontificia Universidad Católica (mimeo).

Grubb, D. y W. Wells (1993). Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries. *OECD Economic Studies* (21): 7-58.

Heckman, J. y C. Pagés, editores (2002). *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. Chicago: National Bureau of Economic Research y University of Chicago Press.

Jaramillo, M. (2004) *La Regulación del Mercado Laboral en Perú*. Proyecto CRECER.

Kugler, A. (2000). The Incidence of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility and Compliance in Colombia: Evidence from the 1990 Reform. Documento de trabajo # R-393. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Lazear, E. (1990). Job Security Provisions and Employment. *Quarterly Journal of Economics*, 105 (Octubre): 699-726.

Mondino, G. y S. Montoya (2000). The Effects of Labor Market Regulations on Employment Decisions by Firms: Empirical Evidence for Argentina. Documento de trabajo # R-391. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Montenegro, C y C. Pagés (2003). Who benefits from Labor Market Regulations? Chile 1960-1998. Documento de Trabajo N° 9850. Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Nickell, S. (1997). Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America". *Journal of Economic Perspectives* (11): 55-74.

Nicoletti, G. y S. Scarpetta (2001). Interactions between Product and Labor Market Regulations: Do They Affect Unemployment? Evidence from OECD Countries. Documento presentado en la Conferencia "Labor Market Institutions and Economic Outcomes", organizada por el Banco de Portugal. Cascais, (junio).

Oficina Internacional del Trabajo (1994). El desafío del empleo en América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Internacional de Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, documento de trabajo N° 7.

Paes de Barros, R. y C. Corseuil (2001). The Impact of Regulations on Brazilian Labor Market Performance. Documento de Trabajo # R-427. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Pagés, C., y Montenegro, C. (1999). Job security and the age composition of employment: Evidence from Chile. IADB Working Paper N° 398. Washington, D.C.: Inter-American Development Bank.

Saavedra, J. (2003). Labor Markets during the 1990s. En: Kuczynski P. y J. Williamson (editores), *After the Washington Consensus: Restarting Growth and Reform in Latin America*. Washington D.C.: Institute of International Economics.

Saavedra, J. y A. Chong (2003). Explaining increases in informality during the nineties in Latin America: the case of Peru. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo (versión preliminar - marzo).

Saavedra, J. y E. Maruyama (2000). Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de Despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano. Documento de Trabajo N° 28. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo - GRADE.

Saavedra, J. y M. Torero (2000). Labor Market Reforms and Their Impact on Formal Labor Demand and Job Market Turnover: The Case of Peru. Documento de Trabajo # R-394. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Saavedra, J., y Torero, M. (2002). Union density changes and union effects on firm performance in Peru.

Tokman, V. y D. Martínez (1999). Costo laboral y competitividad en el sector manufacturero en América Latina. Revista de la CEPAL N° 69. Santiago: Comisión Económica para América Latina.