



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

Economía

Facultad de Economía y Finanzas

**EFFECTO DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN EL MERCADO
LABORAL PERUANO DESDE LA PERSPECTIVA DEL
MODELO DE BÚSQUEDA Y EMPAREJAMIENTO**

**Trabajo de Suficiencia Profesional presentado para optar al
Título Profesional de Licenciado en Economía**

**Presentado por
Jose Daniel Najarro Salazar**

Lima, febrero 2023



REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y FINANZAS

A través del presente, la Facultad de Economía y Finanzas deja constancia de que el Trabajo de Suficiencia Profesional titulado “El Efecto del Seguro de Desempleo en los Salarios Formales en el Mercado Laboral Peruano” presentado por JOSE DANIEL NAJARRO SALAZAR, identificado con DNI N° 74901538, para optar al Título Profesional de Licenciada en Economía, fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin el 9 de febrero de 2023. El siguiente fue el resultado obtenido:

Najarro, Daniel_Trabajo de suficiencia profesional_Economía_2023.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	8%	3%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE


FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.cepal.org Fuente de Internet	1%
2	issuu.com Fuente de Internet	<1%
3	economia.uc.cl Fuente de Internet	<1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%

De acuerdo con la política vigente, el porcentaje obtenido de similitud con otras fuentes se encuentra dentro de los márgenes permitidos.

Se emite el presente documento para los fines estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Economía y Finanzas.

Lima, 11 de abril de 2023.


Juan Francisco Castro
Decano
Facultad de Economía y Finanzas

RESUMEN

El efecto del seguro de desempleo en los mercados laborales es un fenómeno ampliamente analizado por la literatura de búsqueda y emparejamiento. Sin embargo, la mayoría de las investigaciones se enfoca en su impacto en la duración del desempleo, con resultados mixtos, mientras que el análisis de su influencia sobre las condiciones laborales continúa siendo escaso, sobre todo para los países en vía de desarrollo. En el Perú, todavía no existe un sistema de seguro de desempleo, aunque sí iniciativas de implementarlo por parte del Gobierno y entidades internacionales. Debido a que el Perú se caracteriza por elevados niveles de informalidad laboral, la cual limita el acceso al sistema de seguro de desempleo en los países de América del Sur que ya cuentan con este sistema, constituye un caso de estudio especial. Por esto, el presente documento tiene como objetivo analizar el potencial efecto de acceder al seguro de desempleo en los niveles salariales formales en el Perú mediante el modelo propuesto por Pissarides (2000). Se espera un impacto positivo por el aumento directo en los salarios de reserva y la mayor intensidad de búsqueda de empleo en los trabajadores menos calificados. También, se espera que el efecto se incremente en los trabajadores sindicalizados, dado su mayor poder de negociación frente a los empleadores.

ABSTRACT

Unemployment insurance effect on labor markets is a phenomenon widely analyzed in the search and matching literature. However, most research focuses on its impact on unemployment duration, with mixed results, while analysis of its influence on working conditions remains scant, especially for developing countries. In Peru, there is still no unemployment insurance system, although there are initiatives to implement it by the Government and international entities. Because Peru is characterized by high levels of labor informality, which limits access to the unemployment insurance system in South American countries that already have this system, it constitutes a special case study. For this reason, this document aims to analyze the potential effect of accessing unemployment insurance on formal salary levels in Peru using the model proposed by Pissarides (2000). A positive impact is expected due to the direct increase in reservation wages and the greater intensity of job search among less-skilled workers. Also, the effect is expected to increase among unionized workers, given their greater bargaining power vis-à-vis employers.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	iii
ABSTRACT	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	4
1.1 Modelo de equilibrio general	4
1.2 Seguro de desempleo en el Perú	8
CAPÍTULO II. EVIDENCIA EMPÍRICA	10
2.1 Riesgo moral.....	10
2.2 Efecto en los salarios de reserva	11
2.3 Efecto en la calidad de los emparejamientos	13
2.4 Efecto en los trabajadores no calificados.....	16
2.5 Influencia de los sindicatos	18
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.

Porcentaje de desocupados cubiertos por seguros de desempleo 1

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	
Informalidad laboral en países selectos de América del Sur	1
Figura 2.	
Evolución de la tasa de desempleo, según nivel de calificación	16
Figura 3.	
Evolución del salario promedio formal, según calificación y formalidad	17
Figura 4.	
Evolución del salario promedio formal, según afiliación a sindicatos	20

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la actualidad existen 52 países que ofrecen beneficios de desempleo para su población. Dentro de ellos, los seguros de desempleo destacan como un mecanismo importante de protección de ingresos para los cesantes, pues reemplazan una fracción de sus salarios previos y así permite a los desempleados mantener una búsqueda activa de nuevos empleos sin sacrificar excesivamente su consumo.

En América del Sur, un total de seis países ya han implementado un sistema de seguro de desempleo. A pesar de años vigentes, los problemas de cobertura generan que una gran parte de los desempleados continua sin recibir beneficios. Los mejores resultados se observan en Uruguay, con el 31.6% de los cesantes recibiendo beneficios en 2020. En contraste, Ecuador (4.7%) y Colombia (4.6%) tienen los peores resultados (Ver Tabla 1).

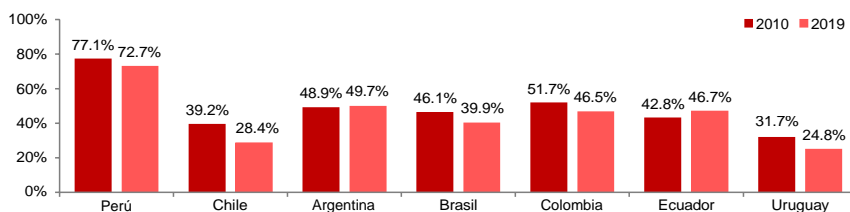
Tabla 1: Porcentaje de desocupados cubiertos por seguros de desempleo

País	Año	Cobertura
Argentina	2020	10.8%
Brasil	2020	17.6%
Chile	2018	27.0%
Colombia	2016	4.6%
Ecuador	2020	4.7%
Uruguay	2020	31.6%

Fuente: OIT. Elaboración propia.

La informalidad laboral limita ampliamente la cobertura y afecta a una proporción importante de trabajadores en la región. Esto porque, los requisitos del seguro de desempleo suelen requerir un mínimo de contribuciones mensuales previas, que solo pueden consignarse en la formalidad (Velásquez, 2014). Por ello, las mayores ratios de cobertura del sistema pertenecen a los países con menores niveles de informalidad laboral previo a la pandemia, como lo son Chile (28.4%) y Uruguay (24.8%) (Ver Figura 1).

Figura 1: Informalidad laboral en países selectos de América del Sur



Nota: La información de Brasil está disponible desde 2011. Se consideran los resultados del cuarto trimestre para Chile y Colombia. Se consideran los resultados de diciembre para Ecuador.

Fuente: OIT, INEI, Instituto Nacional de Estadísticas, Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Instituto Nacional de Estadística y Censos, Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Elaboración propia.

Es por ello relevante analizar con detalle las posibles implicancias de un seguro de desempleo en el mercado laboral peruano, dado que este destaca en la región por elevados niveles de informalidad. A la fecha, en el Perú todavía no existe un seguro de desempleo, pero sí múltiples iniciativas de implementarlo, inclusive por parte de instituciones pública en apoyo con la OIT. Aun así, es importante resaltar la presencia de la Contribución por Tiempo de Servicios (CTS) que opera todavía como su reemplazo.

La CTS consiste en un mecanismo de ahorro forzoso que los empleadores deben depositar en cuentas individuales de los trabajadores, que solo podrá ser utilizado tras ingresar al desempleo. Para acceder a este beneficio, solo se requiere haber laborado por lo menos un mes bajo el régimen laboral especial de pequeña empresa o el régimen general. A pesar de esta facilidad de acceso, también enfrenta una cobertura limitada, dado que solamente el 13.8% de la población ocupada tuvo acceso a la CTS en 2019 (Jaramillo, 2022).

Otro problema por considerar es que, los detractores del seguro de desempleo enfatizan en el riesgo moral que puede generar este sistema. Múltiples investigaciones consideran que la presencia de estos beneficios puede conllevar a una mayor duración de los periodos de desempleo (Ehrenberg & Oxaca, 1978; Meyer, 1990). Un estudio comparativo a nivel internacional elaborado por la OIT encuentra que la evidencia empírica suele hallar una relación positiva entre la generosidad de los seguros de desempleo (duración y cuantía de los beneficios) y la duración del desempleo en países desarrollados y emergentes (Asenjo & Pignatti, 2019).

Sin embargo, como destaca Card et al. (2015), a pesar del consenso sobre el efecto positivo de incrementar los beneficios en la duración del desempleo, existe poco énfasis en estimar el impacto verdadero. En realidad, como sugiere su investigación para Missouri, la elasticidad de la duración del desempleo respecto a la generosidad del beneficio es menor a los resultados habituales para Estados Unidos. Para el caso peruano, Céspedes et al. (2013) evalúa la influencia de la CTS y encuentra una duración promedio del desempleo similar entre los asalariados formales, el resto de ocupados y en los

asalariados informales, que sugiere una baja relación entre los seguros de desempleo y la duración del desempleo para el Perú.

Además, como destaca Velásquez (2021), en un análisis comparativo de los sistemas de seguro de desempleo en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y América Latina y el Caribe, los efectos nocivos en la duración del desempleo suelen ocurrir en sistemas de fácil acceso a los beneficios y que son provistos por largos periodos, de maneras que estos desincentivos pueden evitarse con un diseño apropiado que imponga el cumplimiento de requisitos de elegibilidad apropiados. Sin embargo, la literatura evalúa con menor frecuencia el resto de posibles impactos del seguro de desempleo.

En realidad, los seguros de desempleo pueden mejorar la calidad de los empleos formados mediante mejores emparejamientos entre desocupados y empleadores (Acemoglu & Shimer, 1999), pero también incrementan los salarios de reserva de los trabajadores (Pissarides, 2000), lo cual favorece los salarios de reinsertión al mercado laboral. Para el caso peruano, Yamada (2008) destaca que los trabajadores suelen ocupar puestos de trabajo con menores remuneraciones y beneficios al reinsertarse al mercado laboral, lo cual puede revertirse con los seguros de desempleo.

En línea con los indicios que sugiere la evidencia nacional e internacional, la presente investigación tiene como objetivo evaluar y determinar la influencia del seguro de desempleo en los niveles salariales del sector formal. La hipótesis de trabajo es que, los trabajadores que cumplieron con los requisitos de acceso para el seguro de desempleo acceden a mayores salarios, en contraste con aquellos que no. Adicionalmente, se espera un mayor efecto en los trabajadores calificados, por la mayor dificultad para las empresas para encontrar estos perfiles, pero también mejoras en la calidad de emparejamientos para los no calificados. Y, un efecto positivo adicional en los trabajadores afiliados a sindicatos, por su mayor poder de negociación.

El resto del presente documento se estructura de la siguiente manera. En la siguiente sección, se introduce el marco teórico, que introduce el modelo de búsqueda y emparejamiento elaborado por Pissarides (2000) para aproximarnos al efecto teórico del seguro de desempleo en los salarios. En la tercera sección se discute la evidencia empírica respecto a la influencia de estos efectos. Finalmente, en la última sección se presentan las conclusiones y recomendaciones de política.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

En esta sección se presenta la motivación y sustento de la hipótesis planteada. Para ello, se utilizará el modelo desarrollado por Pissarides (2000) que utiliza la teoría de búsqueda y emparejamiento para representar la dinámica del desempleo en el equilibrio en un mercado con fricciones de información entre trabajadores y empresas. La ventaja de este modelo es que reconoce el comportamiento del mercado laboral como una respuesta a su estrechez (ratio de vacantes con desempleados), que conlleva a que la creación de puestos de trabajo y los salarios dependan de los beneficios que reciben los desempleados.

1.1 Modelo de equilibrio general

El modelo caracteriza al mercado laboral como un comportamiento descentralizado que implica inversión de tiempo y recursos por parte de las empresas y trabajadores para formar vínculos laborales productivos, debido a que no se tiene certeza sobre el perfil de cada postulante a la vacante. Para simplificar esta dinámica, se asume que existe completa especialización entre la producción y la búsqueda de empleo (o llenar vacantes), de manera que las empresas y trabajadores no pueden realizar ambas actividades de manera simultánea. Es importante precisar que, como destaca Pissarides (2000), los resultados no son significativamente diferentes a los que se encontrarían con *on-the-job search*.

Para representar este comportamiento, se establece una función de emparejamiento bien comportada que determina la cantidad de puestos de trabajo llenados durante cada periodo en base a la cantidad de personas buscando empleo y el número de vacantes disponibles. Así, el modelo especifica que L representa la fuerza laboral, m la proporción de empleos creados, u la tasa de desempleo y v la proporción de vacantes disponibles. La función de emparejamiento se define a continuación.

$$mL = m(uL; vL)$$

La función de emparejamiento es creciente en ambos argumentos, cóncava y presenta retornos constantes a escala. En cada periodo, los emparejamientos ocurren de manera aleatoria. Para simplificar, se define la estrechez del mercado laboral como $\theta = \frac{v}{u}$. La proporción de vacantes llenadas y de trabajadores que salen del desempleo en cada periodo se definen de la siguiente manera.

$$\frac{mL}{vL} = \frac{m(uL; vL)}{vL} = \frac{m(u; v)}{v} = m\left(\frac{u}{v}; 1\right) = Q(\theta)$$

$$\frac{mL}{uL} = \frac{m(uL; vL)}{uL} = \frac{m(u; v)}{u} = m\left(1; \frac{v}{u}\right) = \theta Q(\theta)$$

En detalle, $Q(\theta)$ representa la probabilidad de llenar una vacante en cada periodo, mientras que $\theta Q(\theta)$ la probabilidad de salir del desempleo. Esto implica que, los trabajadores desempleados encuentran empleo más rápido cuando aumenta la estrechez (más vacantes que desempleados) y las empresas llenan vacantes con mayor facilidad cuando disminuye.

Por otro lado, existen shocks idiosincráticos que destruyen los emparejamientos ya formados que ocurren con una probabilidad λ en cada periodo. Esto se debe a cambios estructurales en la demanda que alteran la valoración del puesto de trabajo y cambios en la productividad que modifican costos de producción. Así, se puede establecer la cantidad de trabajadores que ingresan al desempleo como $\lambda(1 - u)L$, mientras que los trabajadores que salen del desempleo como $mL = \frac{uL}{uL}(mL) = u\theta Q(\theta) * L$. Esto permite definir la primera condición de equilibrio del modelo, reconociendo que en el equilibrio se tiene una tasa de desempleo constante.

$$u = \lambda(1 - u) - u\theta Q(\theta) = 0 \Rightarrow u = \frac{\lambda}{\lambda + \theta Q(\theta)}$$

Para definir el equilibrio en el mercado de trabajo es necesario precisar que la producción esperada del trabajador es P , mientras que el costo de una vacante equivale a $P * c$ durante cada periodo por los esfuerzos de las empresas para encontrar trabajadores competentes. Esto reconoce la mayor dificultad asociada a encontrar a los trabajadores más productivos. Asimismo, que el valor presente de cada vacante cumple con el balance entre su costo y retorno esperado.

$$rV = -P * c + Q(\theta)(J - V)$$

Donde rV representa el costo de la vacante, $P * c$ el costo asociado a mantener la vacante y $Q(\theta)(J - V)$ el beneficio esperado de llenarla, donde J representa el valor presente de una vacante ocupada. En el equilibrio $V = 0$, porque todos los beneficios asociados a nuevos puestos de trabajo ya han sido explotados, lo que implica $J = \frac{P * c}{Q(\theta)}$. Asimismo, J también sigue una ecuación de balance entre beneficios y costos, donde se puede reemplazar su valor cuando $V = 0$ para hallar la segunda condición de equilibrio en el modelo.

$$rJ = P - w - \lambda J \Rightarrow P - w - (r + \lambda) \frac{P * c}{Q(\theta)} = 0$$

Donde w representa el salario pagado a los trabajadores, de manera que la expresión $(P - w)$ equivale al retorno del trabajo para las empresas, mientras que λJ recoge la pérdida de beneficios asociado al riesgo del shock negativo. Debido a que $(r + \lambda) \frac{P * c}{Q(\theta)}$ refiere al valor capitalizado de los costos de contratación, la ecuación derivada refiere a la condición de creación de empleos.

En relación con los trabajadores, es importante precisar que estos reciben beneficios trabajando (w), pero también durante el desempleo (z). En detalle, z considera al seguro de desempleo, ingresos del trabajo irregular en el sector secundario (o informal) y el retorno real del ocio. Así, se puede especificar el valor presente de los ingresos esperados en condición de desempleo de la siguiente manera.

$$rU = z + \theta Q(\theta) * (W - U)$$

Donde rU representa la valoración del capital humano en estado de desempleo, mientras que $\theta Q(\theta) * (W - U)$ equivale a la probabilidad de encontrar empleo ponderada por el valor presente del incremento en los beneficios tras empezar a trabajar. Esta ecuación también representa la mínima compensación necesaria para abandonar la búsqueda de empleo o el salario de reserva de los desempleados. Análogamente, se especifica el valor presente de los ingresos de los trabajadores de la siguiente manera.

$$rW = w + \lambda(U - W)$$

Donde rW representa el ingreso permanente de los trabajadores y $\lambda(U - W)$ el riesgo de pérdida de empleo. Es importante precisar que, sin *on-the-job search*, la condición necesaria para que los trabajadores se mantengan en sus puestos laborales equivale a $W \geq U$. Esto implica que, los trabajadores tienen ingresos permanentes superiores al de los desempleados y que el desempleo es más costoso para quienes actualmente lo enfrentan, en contraste con los que solo reconocen el riesgo de afrontarlo en el futuro.

Los salarios son determinados mediante una negociación de Nash entre trabajadores y empresas, lo que implica que, para llegar a un acuerdo mutuo, los puestos de trabajo ocupados generan retornos necesariamente mayores a la suma de los retornos individuales de las empresas en búsqueda y los desempleados. Así, el valor presente de los beneficios de un trabajador equivale a los beneficios de estar desempleado (U , que

representa la opción alterna) y una fracción del beneficio generado por formar un empleo, donde β refiere al poder de negociación de los trabajadores. Esto se representa de la siguiente manera y puede ser simplificado a una expresión más conveniente reemplazando las ecuaciones anteriormente descritas.

$$W = U + \beta(J - V + W - U) \Rightarrow \frac{w + \lambda U}{r + \lambda} = \beta \left(\frac{P + \lambda U}{r + \lambda} \right) + (1 - \beta)U$$

$$\Rightarrow w + \lambda(1 - \beta)U = \beta P + (r + \lambda)(1 - \beta)U \Rightarrow w = rU + \beta(P - rU)$$

La ecuación implica que los trabajadores reciben una compensación equivalente a su salario de reserva (rU) y una fracción del beneficio generado por aceptar el empleo: la diferencia entre su producción y salario de reserva. Para especificar la relación entre el salario y los beneficios del desempleo (z), es importante notar que la expresión del salario de reserva implica $W - U = \frac{rU - z}{\theta Q(\theta)}$. En el equilibrio, esto se puede reemplazar junto con $J = \frac{P * c}{Q(\theta)}$ en el resultado de la negociación de Nash para posteriormente integrar la nueva expresión en la ecuación del salario.

$$W - U = \beta(J + W - U) \Rightarrow \frac{rU - z}{\theta Q(\theta)} = \beta \left[\frac{Pc}{Q(\theta)} + \frac{rU - z}{\theta Q(\theta)} \right]$$

$$\Rightarrow rU - z = \beta[\theta * Pc + rU - z] \Rightarrow rU = z + \frac{\beta \theta Pc}{1 - \beta}$$

$$\therefore w = rU(1 - \beta) + \beta P \Rightarrow w = (1 - \beta)z + \beta P(1 + c\theta)$$

Esta última ecuación representa la condición agregada del salario en el equilibrio e implica que este depende positivamente de los beneficios del desempleo, su productividad y del costo de contratación promedio por cada trabajador desempleado ($Pc\theta = Pc * \frac{v}{u}$). La relación positiva entre w y z se sustenta en que, si $\beta = 1$, los trabajadores recibirían todos los beneficios del trabajo y las empresas no tendrían incentivos para abrir vacantes. Asimismo, un mayor z también impacta negativamente la condición de creación de empleos y reduce los esfuerzos de las empresas para llenar vacantes.

En línea con la hipótesis planteada, la presente investigación se limitará a estimar el efecto del seguro de desempleo (o evaluar el efecto de z) en los salarios formales, lo cual permite precisar su influencia en la creación de vacantes. Por ello, no es necesario derivar

condiciones de equilibrio adicionales. Para este propósito, se propone la siguiente estimación econométrica.

$$w_{it} = \alpha_t + \delta Informal_t + \varphi Calificado_{it} + \gamma Sindical_{it} + \beta_1 z_{it} + \beta_2 z_{it} Calificado_{it} + \beta_3 z_{it} Sindical_{it}$$

Donde *Informal* representa el salario promedio en dicho sector, *Calificado* toma el valor de 1 si el trabajador alcanzó la educación superior completa o posterior y *Sindical* equivale a 1 si el trabajador pertenece a un sindicato. Se introducen efectos fijos mediante α_t para estimar la variación de los salarios generada por z . La variable z es una *dummy* que mide si el trabajador cumple con los requerimientos de acceso al seguro de desempleo.

El parámetro β_1 recoge el efecto de z en los trabajadores no calificados y sin acceso a sindicatos, β_2 el efecto adicional para aquellos calificados (o con mayor productividad laboral esperada) y β_3 la compensación adicional para los trabajadores sindicalizados, que poseen un mayor poder de negociación frente a la empresa. Se espera que tanto β_1, β_2 y β_3 sean positivos.

1.2 Seguro de desempleo en el Perú

Como se mencionó anteriormente, no existe un seguro de desempleo en el Perú, de manera que es importante introducir una propuesta de como operaría este sistema. En relación con varias investigaciones, el seguro de desempleo peruano debe estar condicionado al cumplimiento de requisitos específicos y el monto de compensación debe representar una fracción de los ingresos previos. De acuerdo con la OIT (2022), un esquema común en la región América Latina y el Caribe, también recomendado para el Perú, implica la siguiente condición de elegibilidad: los trabajadores deben acumular 12 cotizaciones mensuales durante los últimos 24 meses previos a entrar en desempleo y presentar disposición a trabajar. Cabe resaltar que, esta propuesta ha sido avalada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y se espera su implementación durante los próximos años.

También es importante reconocer la propuesta de la Comisión de Protección Social del Ministerio de Economía y Finanzas (2017), que enfatiza la necesidad de restringir el seguro de desempleo a únicamente los trabajadores formales del sector privado, debido a

la elevada informalidad, rotación laboral, entre otros aspectos. Se excluye al sector público porque este garantiza estabilidad laboral mediante el nombramiento. En línea con las recomendaciones de la OIT, la duración máxima del salario de reemplazo sería de cinco meses y equivaldría a una proporción del salario medio recibido durante los 12 meses de contribución.

El financiamiento del seguro de desempleo se alcanza mediante contribuciones obligatorias que equivalen a una fracción del salario de los trabajadores. En la región, existen sistemas que solo consideran aportes de los empleadores, pero también mixtos que involucran a los trabajadores y apoyo del estado. Es importante notar que, el efecto de estas contribuciones y como se establezcan dependerá del poder de negociación de los trabajadores, de manera que el efecto de z para los trabajadores sindicalizados será mayor cuando el estado no financie el íntegro del sistema, porque reconocerán estas contribuciones como un costo adicional y solicitarán ser compensados.

En base a la caracterización del seguro de desempleo, se propone que la estimación econométrica anteriormente propuesta se limite a ser evaluada en los trabajadores formales. Además, dado que z representa una fracción de la productividad, se fortalece la hipótesis de que β_2 es positivo y su efecto debería aumentar en contraste con un escenario donde z es exógeno al trabajador. Finalmente, β_3 continúa siendo positivo porque el poder de negociación de los trabajadores se incrementa aún más cuando cumplen los requerimientos para acceder al seguro de desempleo, lo que los incentiva a exigir compensaciones salariales adicionales.

CAPÍTULO II. EVIDENCIA EMPÍRICA

En esta sección se discute la influencia del seguro de desempleo sobre los salarios, en línea con la especificación propuesta en el acápite anterior. En una primera parte, se analiza la evidencia que prueba un bajo riesgo moral en el mercado laboral peruano bajo el diseño previsto por la OIT y el MTPE. Tras ello, se argumenta teórica y empíricamente los mecanismos de influencia del seguro de desempleo. Finalmente, se analizan los posibles efectos diferenciados en categorías de trabajadores según niveles de educación alcanzados y condición de afiliación a sindicatos.

2.1 Riesgo moral

En línea con la literatura económica, el principal riesgo de los seguros de desempleo es desincentivar la búsqueda activa de oportunidades laborales para reinsertarse o aprovechar estos beneficios mientras se ejerce en el sector informal. Evidencia empírica para la región encuentra que incrementar en un mes adicional la duración de los beneficios del seguro de desempleo puede reducir hasta la mitad la probabilidad de encontrar empleo, como sucede en el caso argentino (González-Rozada et al, 2011) . Similarmente, Gerard & Gonzaga (2013) encuentran para Brasil que extender los beneficios también reducen la probabilidad de volver a encontrar empleo en el sector formal y la duración promedio del desempleo.

Sin embargo, existen argumentos suficientes para desestimar este riesgo. De acuerdo con Céspedes et al. (2013), el mercado laboral peruano se caracteriza por un desempleo de corta duración, que no se extiende ante la presencia de los beneficios de la CTS, lo cual sugiere una distorsión esperada mínima o nula ante la presencia de un seguro de desempleo. Es decir, existen bajos incentivos para prolongar el desempleo.

Además, las condiciones de elegibilidad de los seguros de desempleo en la región Latinoamérica y el Caribe suelen incluir la búsqueda activa de empleo por parte de los desempleados. Por ejemplo, en Chile y Uruguay los beneficios del sistema cesan cuando se rechazan ofertas de empleo conveniente, las cuales son provistas por el Gobierno en el primer país (Velásquez, 2014). En ese sentido, solicitar que los afiliados al sistema estén inscritos en el portal Empleos Perú, la bolsa de trabajo administrada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), reduciría el potencial riesgo moral.

Es importante considerar que, a pesar de lo simple que puedan parecer estos requerimientos, en la práctica limitan lo suficiente el acceso a los beneficios del seguro de desempleo. Esto se aprecia al analizar la información de planilla electrónica, la base de datos que registra a los empleadores y trabajadores formales que es monitoreada por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat). En detalle, en octubre de 2022, los trabajadores asalariados privados entre 15 y 65 años, que constituyen la población en edad de trabajar, ascendieron a 3,764,160.

Sin embargo, la población joven, aquella entre 15 y 29 años, explicó 1,163,667 de estos puestos de trabajo (el 30.9% del total). Y, como destaca la valoración actuarial de la propuesta del seguro de desempleo que promueve la OIT para el caso peruano, los jóvenes son los que menos permanecen en la planilla electrónica durante cada año, inclusive con contratos indefinidos que se caracterizan por una mayor duración. De acuerdo con las estimaciones, esto se agudiza en la población entre 15 a 19 años que permanecen, en promedio, el 51.3% de los meses (aproximadamente 6 meses) en la planilla electrónica durante cada año si tienen contrato indefinido, de manera que requerirían en promedio dos años para recién poder acceder al seguro de desempleo. Cabe precisar que, solo el 16% de los jóvenes tuvo contratos a plazo indeterminado.

El resto de la población asalariada formal en edad de trabajar ascendió a 2,600,493. En el 30.9% de estos casos, los trabajadores tenían contratos a plazo indeterminado. Por esto, el estudio de valoración actuarial les asigna una mayor tasa de permanencia en planilla electrónica con una proporción que aumenta conforme a la edad que va desde 85% a 90% de los meses del año para aquellos con contrato a plazo indeterminado y que se sitúa alrededor de 72% para los que tienen contrato a plazo fijo. Es decir, la gran mayoría de trabajadores formales requiere más de un año para cumplir con los requisitos de tiempo mínimo en planilla asociados al seguro de desempleo, que, sumado al resto de condiciones de elegibilidad del sistema, supone una baja influencia en la duración promedio de desempleo.

2.2 Efecto en los salarios de reserva

De acuerdo con el modelo propuesto, los seguros de desempleo influyen directamente los salarios de reserva, que definen la mínima compensación que debe ofrecer la vacante para ser aceptada por los desempleados. Sin embargo, en la práctica esto no ocurre únicamente mediante una mayor cautela al escoger que vacante ocupar, porque también

implica incentivos diferenciados en base a si se cumplen con las condiciones de elegibilidad o no. Es decir, la población que recién ingresa al mercado laboral, que reconoce la falta de aseguramiento en caso de un desempleo futuro, valora de manera diferente la necesidad de encontrar empleo, en contraste con aquellos que ya podrían acceder a los beneficios del sistema.

Al respecto, una narrativa bastante reconocida es la propuesta por Mortensen (1977), quien considera que la presencia del seguro de desempleo implica que los desempleados sin acceso a los beneficios perciben un mayor atractivo para encontrar empleo, porque así podrán recibir las compensaciones si incurren nuevamente en el desempleo. En la literatura económica, este fenómeno se denomina *entitlement effect* y predice una mayor intensidad en la búsqueda de empleo. Considerando que las condiciones de elegibilidad solo pueden cumplir en el sector formal privado, la predominancia de este efecto puede convertirse en una estrategia importante de formalización en el mercado laboral peruano.

Esta teoría depende exclusivamente de la influencia percibida en los salarios de reserva. Es decir, solo cobra relevancia si la fuerza laboral está convencida de que podrá conseguir mayores salarios tras recibir los beneficios del seguro, debido a que sostiene sus ingresos por un periodo determinado. Más aún, el *entitlement effect* solo podrá ocurrir mientras el monto de subvención sea lo suficientemente atractivo frente al salario de reserva original (Barron, 1986).

Al respecto, múltiples investigaciones han encontrado efectos significativos del seguro de desempleo en los salarios de reserva. Por ejemplo, para el caso de Estados Unidos, Feldstein & Poterba (1984) estiman que los salarios de reserva se incrementan en 4% por cada 10% adicional en la tasa de reemplazo del seguro. Además, tras recibir los beneficios, encuentran que solamente el 24% de los encuestados hubieran aceptado vacantes con remuneraciones equivalentes a 90% o menos del salario previo, pero también una proporción importante solo estuvo dispuesta a reinsertarse si recibía aún más que en su empleo previo.

Esta dinámica también es respaldada por la investigación de Warner et al. (1980), quienes documentan el impacto de los beneficios del seguro de desempleo sobre los salarios que estarían dispuesto a aceptar los desempleados para acceder a la vacante. En detalle, los cesantes perceptores del seguro de desempleo reportaron salarios de aceptación hasta 8.5% por encima de lo que reportaban sus contrapartes. Sin embargo, investigaciones

previas ya demostraban que el efecto sobre los salarios de reserva se trasladaba a los salarios de reemplazo.

Burgess & Kingstom (1976) analizan el caso estadounidense y encuentran efectos importantes en los salarios de reinserción, con un incremento en US\$ 25 por cada US\$ 1 adicional en los beneficios semanales. Un efecto más moderado fue encontrado por Holen (1977), que estima un incremento en los ingresos trimestrales de US\$ 90 por cada US\$ 10 adicionales en los beneficios semanales. Lamentablemente, la escasa literatura que evalúa estos efectos limita el análisis de los incentivos generados y el impacto en los ingresos futuros de los trabajadores que acceden al seguro de desempleo.

2.3 Efecto en la calidad de los emparejamientos

Las investigaciones más recientes se orientan a evaluar la eficiencia de los emparejamientos tras acceder al seguro de desempleo, lo cual permite aproximarse a la calidad de los empleos formados tras reinsertarse, pero no puntualizan sobre los niveles salariales posteriores. Estas investigaciones suelen considerar que los desempleados pueden acceder a más alternativas de empleo por la presencia de salarios de reemplazo que limita el riesgo que enfrentan.

En esta línea, el modelo desarrollado por Acemoglu & Shimer (1999) propone que los seguros de desempleo pueden mejorar la calidad de los emparejamientos en la economía. Dado que los trabajadores son adversos al riesgo de estar desempleados, de manera que priorizan una mayor estabilidad laboral, existen menos rotaciones en el mercado de trabajo, que dificultan a las empresas llenar sus vacantes. Por ello, el seguro de desempleo incentiva la toma de riesgo e incentiva la inversión en capital, dado que en su ausencia las empresas hubieran ajustado la ratio de capital y empleo acorde a la productividad marginal decreciente. Los empleadores compensan el mayor riesgo con mejoras salariales, que en este caso también se sustentan por mayor productividad.

Como destacan Coles & Masters (2007), el seguro de desempleo necesariamente incrementa el valor del emparejamiento, porque los empleadores responden al incremento del salario de reserva de los trabajadores. Esto genera un efecto cíclico, porque en el comienzo los trabajadores son compensados con su salario de reserva original previo a los beneficios, pero tras cumplir con los requisitos deben ser compensados adicionalmente por los beneficios de estar desempleado que son dejados de lado. Es decir, cada vez aumenta la demanda por empleos más sofisticados que justifiquen el incremento

en los salarios, lo cual implica mayores inversiones en capital y tecnología por parte de las empresas.

Por su parte, Nekoei & Weber (2017) puntualizan que, los seguros de desempleo trascienden el simple incremento en los salarios de reserva y pueden resolver fricciones en la búsqueda de empleo. La investigación que realizaron también encuentra efectos positivos del seguro sobre los salarios de reinserción. Un aspecto importante por resaltar es que, como también evidencian, el incremento en los salarios se mantiene en el tiempo y no implica pérdidas en otros aspectos de la calidad de empleo.

Tasiramos (2009) analiza el caso de ocho países de la Unión Europea. En su investigación encuentra que la generosidad de los seguros de desempleo incrementa la duración del desempleo, pero también conlleva a empleos más estables tras reinsertarse. Estos efectos se potencian en beneficiarios que pasaron más tiempo desempleados, ante lo cual el autor argumenta que se debe a los incentivos para una mejor búsqueda de empleo. Sin embargo, esto también puede explicarse por el *entitlement effect* que llevaría a los desempleados que ya agotaron los beneficios del seguro a priorizar oportunidades de empleo que les facilite cumplir con las contribuciones requeridas para volver a acceder.

Por su parte, Centeno y Novo (2006) evalúan el efecto del seguro de desempleo en el mercado laboral estadounidense y encuentran una dinámica similar. La investigación evidencia que, tras el periodo de desempleo, los beneficiarios ingresan a empleos más estables. Inclusive, destacan que aumentar la generosidad del sistema puede favorecer aún más la duración en los emparejamientos en los trabajadores menos educados.

A la luz de los resultados anteriormente presentados, es importante contemplar los canales mediante los cuales el seguro de desempleo puede aumentar aún más la calidad de los emparejamientos y los salarios en el caso peruano. Para ello, es indispensable la amplia influencia del sector informal, que empleó más de 13 millones de trabajadores en 2021, los cuales representaron el 76.8% del empleo total a nivel nacional, según cifras de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho). La informalidad supone menor calidad en los emparejamientos, asociada a la escasez de aseguramiento, a menores niveles salariales y productivos.

A pesar de que en ocasiones suele contemplar al sector informal como una evasión a los requerimientos legales, en la práctica la decisión de ser formal o no depende de las capacidades e incentivos para hacerlo. En línea con lo primero, Esparta (2020)

encuentra una diferencia abismal entre la eficiencia de ambos sectores y estima que la productividad laboral del sector informal representa apenas el 19.2% de la productividad del sector formal, proporción que se mantuvo casi constante entre 2007 y 2018. Sin embargo, la falta de inversión en el sector informal para revertir esta situación puede explicarse por los bajos incentivos para ser formal.

Por su parte, autores como Loayza (2007) destacan que los factores institucionales, como la facilidad regulatoria para los negocios, forman parte de los determinantes más importantes de la informalidad. Esto también ha sido evidenciado por Tomaselli (2021), quien destaca la comparación de costos y beneficios para la creación de empleos informales. En una de las pocas investigaciones que analiza la probabilidad de ingresar al empleo informal a nivel distrital, su investigación también encuentra que el principal determinante es sí los trabajadores operan por cuenta propia o no.

De acuerdo con cifras de la Enaho, los trabajadores independientes en el Perú ascendieron a 6.5 millones en 2021. La mayoría de ellos perteneció al sector informal, con 5.9 millones de informales que representaron el 90.9% del empleo independiente. Esta cantidad también representó el 45.2% de los empleos informales a nivel nacional, lo que motiva la hipótesis de elevados niveles de informalidad a raíz de la falta de incentivos para ser formal.

Por ello, es probable que la implementación del seguro de desempleo genere *entitlement effects* en los trabajadores informales que tienen mayor probabilidad de ingresar a la formalidad. Si bien no será recogido por la metodología propuesta de análisis, es importante enfatizar que también implica mayores incentivos para permanecer en empleos formales tras caer en desempleo, lo cual cobra mayor relevancia en los trabajadores formales menos capacitados.

Esparta (2021) analiza la probabilidad de los trabajadores de abandonar el sector formal e ingresar al informal o desempleo en el Perú. Los hallazgos evidencian que, el 16% de los trabajadores formales de 2018 ingresaron a empleos informales en 2019, mientras que solo el 5.8% migró hacia el desempleo. Los trabajadores con mayor riesgo de salir del sector formal e ingresar al informal fueron los adultos, aquellos con menores niveles de educación y que percibían menores ingresos.

Esta situación evidencia dos problemas. Por un lado, la informalidad es más valorada que el desempleo para los trabajadores peruanos. Y, en línea con la teoría de búsqueda y

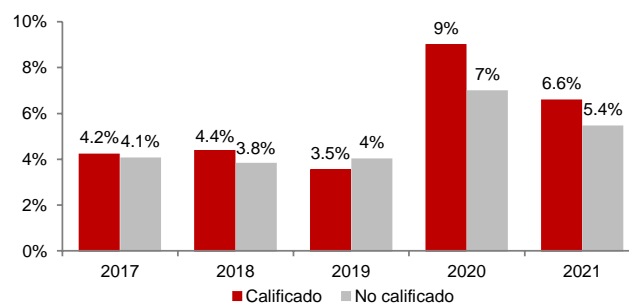
emparejamiento, esto implica que ante eventos de desempleo los cesantes dedican menos esfuerzos para la búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales. La falta de especialización en la búsqueda limita las alternativas de emparejamiento, restringe la calidad del empleo formado e implica menores niveles salariales futuros, debido que se generaría una mayor duración del desempleo.

Por eso, los salarios de reemplazo que caracterizan al seguro de desempleo limitan la urgencia con la cual los cesantes ingresan a empleos informales, lo cual se traduce en mejor calidad de los emparejamientos e incrementa los salarios esperados. Debido a que el riesgo de ingresar de ingresar al empleo informal se atenúa en los menos calificados, en la siguiente sección se aborda el impacto diferenciado del seguro de desempleo sobre los salarios en base al nivel de calificación de los trabajadores.

2.4 Efecto en los trabajadores no calificados

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el empleo calificado engloba a los trabajadores con mayor nivel educativo alcanzado, sobre todo a aquellos con educación superior o grados posteriores, mientras que el empleo no calificado considera al resto de la fuerza laboral. De acuerdo con cifras de la Enaho, los trabajadores calificados suelen enfrentar mayores tasas de desempleo, aunque la diferencia pueda parecer mínima en algunos periodos. Esto se sustentaría en la mayor incidencia en empleo informal para los trabajadores menos calificados.

Figura 2: Evolución de la tasa de desempleo, según nivel de calificación

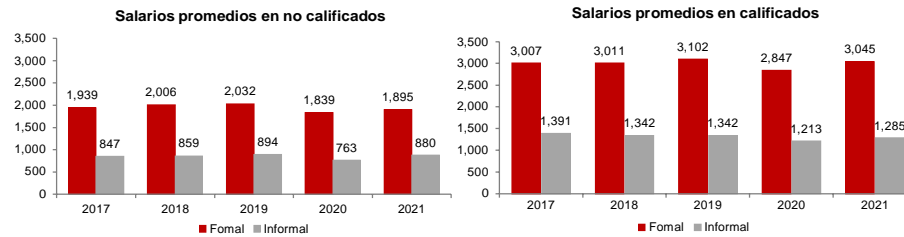


Fuente: Enaho. Elaboración propia.

También es importante enfatizar que, existe una brecha significativa en los niveles salariales que perdura en el tiempo. Si bien esto se explica por los diferentes niveles de productividad entre ambos grupos, se observa una compensación adicional en el sector formal inclusive para trabajadores con mismos niveles de calificación. En promedio, los

trabajadores no calificados perciben 2.1 veces el salario promedio informal en sector formal, mientras que en los calificados esto aumenta a 2.4 veces.

Figura 3: Evolución del salario promedio formal, según calificación y formalidad



Fuente: Enaho. Elaboración propia.

En base con el modelo propuesto, esta mayor compensación en el sector formal se explica por la relativa escasez de trabajadores calificados, que implica un mayor costo de búsqueda por parte de las empresas, de manera que están dispuestas a ofrecer mejores salarios para llenar más rápido las vacantes. Por esto, podemos esperar un mayor incremento en los salarios tras acceder al seguro de desempleo para ellos, porque las empresas reconocen que, sin compensar el incremento en los salarios de reserva, enfrentarían nuevamente limitaciones para encontrar candidatos adecuados.

Por su parte, el incremento en los salarios esperado para los trabajadores no calificados puede sustentarse en el *entitlement effect*. Este disminuiría el riesgo de salida del mercado laboral formal, que facilitaría una pronta reinserción a puestos de trabajo con mejor remuneración. Es decir, los ingresos de los trabajadores menos calificados aumentarían por permanecer mayor tiempo en empleos formales.

En línea con Centeno & Novo (2009), los trabajadores de menores ingresos se benefician por la menor restricción de liquidez que les aporta el seguro de desempleo. En su ausencia, estos trabajadores enfrentan mayores presiones para aceptar empleos inmediatos de menor calidad, mientras que los salarios de reemplazo les permiten esperar a mejores emparejamientos. Inclusive, la espera por estas mejores oportunidades puede ser aprovechada para el desarrollo de capacidades y continuar educándose.

Para el caso de Brasil, Amorim et al. (2021) analizan los efectos del seguro de desempleo, pero no encuentran efectos significativos en los salarios de reinserción para los beneficiarios a nivel agregado. Sin embargo, enfatizan que en el ámbito rural encuentran efectos positivos, para lo cual se argumenta que los beneficiarios utilizan el tiempo

adicional obtenido por estar desempleado, en contraste con estar empleados informalmente, para capacitarse. Este mecanismo es factible en el marco del sistema de seguro de desempleo propuesto para el Perú, donde se exige sustentar la búsqueda activa de empleo que puede vincularse con programas de capacitación ofrecidos por el Gobierno.

Para México, Bosch & Esteban-Pretel (2015) encuentran que la presencia del seguro de desempleo conlleva a mayores transiciones hacia empleos formales desde el desempleo y la informalidad. Resaltan la presencia de *entitlement effects* por los beneficios contemplados, que aumentan el atractivo por empleos formales, por permitirles cumplir con las condiciones de elegibilidad. También se revalora la percepción del desempleo frente a la informalidad, porque mejora la eficiencia en la búsqueda de empleo. Se estima que incrementos en la tasa de reemplazo aumenta el desempleo, pero también la formalidad.

Para el caso peruano, las investigaciones son escasas. Sin embargo, Céspedes (2013) permite aproximarnos a la influencia del seguro de desempleo, pues encuentra mayores esfuerzos de búsqueda y una menor duración del desempleo para los hogares con mayores ingresos. Dado que el autor argumenta que estos hogares buscan mantener cierto nivel de ingresos para preservar su estatus, se puede presumir mejor calidad en los emparejamientos, dado que no aceptarían reducciones importantes en relación con los niveles salariales que mantenían antes.

Por otro lado, es importante precisar que, en línea con el modelo propuesto, los salarios se determinan en base al poder de negociación, que determina cuanta bonificación reciben los trabajadores en base a sus salarios de reserva y cuanto en relación con su productividad. Si bien es complicado terminar los niveles de poder de negociación, es comúnmente aceptado que este incrementa cuando más de un trabajador negocia con la empresa. Por ello, en el siguiente acápite se explora la posible influencia de los sindicatos en la fijación de los salarios, cuya incidencia debería aumentar tras incrementar los salarios de reserva.

2.5 Influencia de los sindicatos

En el Perú, el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo regula los mecanismos de negociación colectiva por parte de los trabajadores con los empleadores. Este especifica que, todos los trabajadores tienen derecho a afiliarse libremente a algún

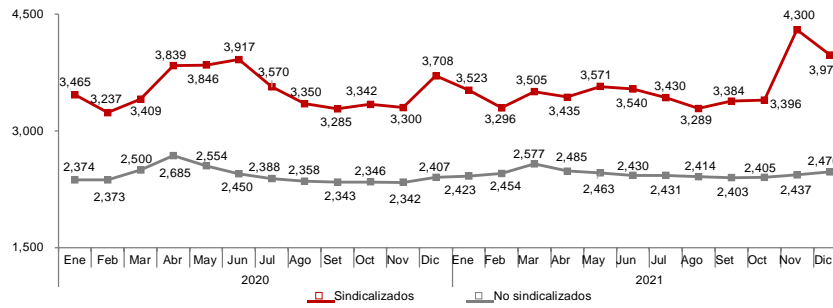
sindicato, que pueden tener alcance local, regional o nacional. La norma también les permite iniciar procesos de negociación colectiva que derivan en acuerdos de fuerza vinculante sobre materia remunerativa, condiciones de trabajo, entre otras. Es importante destacar que, en el caso peruano, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de inclusive quienes no estaban afiliados.

Naturalmente, los acuerdos pactados implican mejoras en las condiciones laborales y para iniciar este proceso solo se requiere por parte de los sindicatos o agrupación de trabajadores presentar formalmente las peticiones que se realizan a los empleadores. En ese sentido, es factible la opción de reclamar incrementos en las remuneraciones por el aumento de los salarios de reserva, que implica directamente que es más costoso para los trabajadores pertenecer en el empleo dado el encarecimiento de su opción alterna.

Estos argumentos van en línea con las investigaciones del MTPE (2002), que evidencian un mayor poder de negociación por parte de los sindicatos frente a los empleadores, de manera que se espera remuneraciones más elevadas para los trabajadores de empresas con sindicatos. En la investigación encuentran que, desde hace varios años en el Perú los trabajadores sindicalizados reciben remuneraciones superiores que lo recibido por los no sindicalizados.

Esta tendencia se mantiene hasta la actualidad, como evidencia la información de planilla electrónica provista por el MTPE. En diciembre de 2021 los trabajadores formales sindicalizados recibieron ingresos promedio de S/ 3,976, que representa un 60.6% más que el promedio para los no sindicalizados S/ 2,476. Inclusive, esta diferencia persistió durante la pandemia. Sin embargo, también es importante resaltar que, los salarios para los trabajadores sindicalizados son más volátiles, por lo que responden más rápido a los diversos eventos en la economía. Esto último puede explicarse por la mayor facilidad que presentan para trasladar sus reclamos y peticiones hacia los empleadores.

Figura 4: Evolución del salario promedio formal, según afiliación a sindicatos



Fuente: Enaho. Elaboración propia.

De acuerdo con la literatura, los trabajadores pueden persuadir a los empleadores para alcanzar incrementos salariales y reducir la desigualdad salarial mediante amenazas de sindicalización (Bryson, 2014). Esto es logrado a partir del mayor poder de negociación que presentan. En la práctica, se encuentra que los trabajadores más beneficiados son aquellos que mantienen los menores niveles salariales.

Estos efectos también han sido corroborados en el caso argentino (Gómez, 2019). En detalle, la investigación encuentra que las negociaciones colectivas sí generan una compensación adicional en los salarios para los trabajadores sindicalizados. También se destaca el efecto igualador en los salarios por los mayores beneficios percibidos por los trabajadores de menores ingresos.

Por su parte, Correa et al. (2018) encuentran un efecto aún más importante. En esta investigación, también se analiza el impacto de los sindicatos en los salarios para el caso argentino y se encuentra nuevamente la reducción de diferencias salariales. Sin embargo, también evidencian que los sindicatos atraen trabajadores de mismas habilidades que aquellos afiliados al sindicato.

Este último efecto cobra mayor relevancia para el caso peruano, porque la mayoría de los afiliados a sindicatos son trabajadores no calificados, con solo un 15% del total de sindicalizados teniendo educación superior, en promedio, durante enero y junio de 2021 (Programa Laboral de Desarrollo, 2022). En ese sentido, el *entitlement effect* que se argumentaba anteriormente sería reforzado ante la presencia de sindicatos, porque se incrementarían los incentivos para encontrar empleos formales dada la mayor facilidad por el apoyo del mismo sindicato. Es importante enfatizar que, esto implicaría ajustar la estimación propuesta en la sección de metodología.

En detalle, la mayoritaria presencia de trabajadores no calificados en los sindicatos implica que los regresores Calificado y Sindical pueden capturar efectos conjuntos. Sin embargo, esto puede resolverse con análisis de robustes de la regresión planteada para determinar la influencia conjunta y como varían los resultados ante la introducción u omisión de alguna de estas variables. También se puede añadir una tercera interacción entre las tres variables de análisis, pero así se reduciría la posibilidad de inferencia de los resultados, aunque sin necesariamente sacrificar la significancia de la relación estimada. Finalmente, es importante considerar que, inclusive con estas limitaciones, el análisis propuesto no sacrifica su carácter exploratorio sobre los posibles efectos del seguro de desempleo en los salarios para el caso peruano.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La presente investigación analizó el potencial efecto de introducir un seguro de desempleo en el mercado laboral peruano. Generalmente, este sistema es atribuido incrementos en la duración del desempleo por los incentivos de cobrar los beneficios acumulados. Sin embargo, la literatura económica rechaza esta hipótesis en diversas ocasiones o encuentra efectos mínimos que pueden mitigarse con mejores diseños del sistema que exijan la búsqueda activa de trabajo. Anteriormente, para el Perú ya se había encontrado nula influencia de la CTS en la duración del desempleo.

Por esto, el principal foco de análisis propuesto es la influencia del seguro de desempleo en los salarios, debido al incremento directo en los salarios de reserva que argumenta la literatura de búsqueda y emparejamiento. La evidencia en otros países encuentra resultados que respaldan esta hipótesis, aunque con efectos diversos. En algunos casos, el aumento salarial se sustenta en mayores plazos de búsqueda de empleo hasta formar emparejamientos de mejor calidad, pero la duración adicional de desempleo que esto supone sería limitada en el caso peruano, debido al diseño propuesto para el seguro de desempleo por parte de la OIT y el MTPE.

Existen dos mecanismos principales que pueden argumentar el aumento en los salarios. Por un lado, la ganancia en eficiencia por emparejamientos de mejor calidad ha sido ampliamente discutida en investigaciones previas. La teoría argumenta que, esto se explica por la creación de mayores puestos de trabajo con mayor acumulación de capital que incrementa la productividad laboral, por la mayor afluencia de trabajadores hacia las vacantes dado el incentivo a tomar mayor riesgo.

Sin embargo, como se argumenta en este documento, un canal más importante es el incentivo para encontrar empleo formal bajo el denominado *entitlement effect*. En una economía como la peruana, donde parte del predominante empleo informal se explica por la falta de incentivos para acceder a la formalidad, este efecto tendría implicancias significativas. Es probable que, la mayoría del incremento en los salarios se explique por los esfuerzos adicionales de los trabajadores con mayor riesgo de ingresar a la informalidad o mayor facilidad para ingresar a la formalidad.

Esto se argumenta por la mayor susceptibilidad ante los nuevos incentivos que impone el seguro de desempleo. Los trabajadores menos calificados, que tienen el mayor riesgo de ingresar a empleos informales, se esforzarán más para permanecer en los puestos de

trabajo que ocupan. Esto puede conllevar a mejoras en los niveles de productividad, porque perder la condición de elegibilidad para acceder al seguro de desempleo ahora es un nuevo costo para ellos y los vuelve más vulnerables a futuros escenarios de desempleo.

Por otro lado, los desempleados menos calificados que no tienen acceso al seguro de desempleo o son nuevos ingresantes a la fuerza laboral reconocen su mayor grado de vulnerabilidad y los beneficios que les aportaría el seguro de desempleo. Esto implica que, ellos intensifican su búsqueda de empleo formal, para lo cual encuentran rentable rechazar oportunidades de empleo informal que ralentizarían su inserción en empleos formales. La mayor permanencia en empleos formales conlleva también a menores penalizaciones salariales que hubiesen enfrentado por estar más tiempo fuera del sector formal.

Además, es incuestionable la relevancia de los sindicatos por su habilidad para gestionar negociaciones colectivas con los empleadores. En la teoría, el mayor poder de negociación les consigna mejores salarios a los trabajadores sindicalizados para compensar sus salarios de reserva y asignarles mayor participación en los beneficios generados por la productividad de los trabajadores. En la práctica, se observa una tendencia constante de mayores salarios para los trabajadores sindicalizados.

Finalmente, la evidencia presentada demuestra que existen potenciales efectos positivos del seguro de desempleo en los salarios de los trabajadores. Dado que estos pueden incrementarse en los trabajadores menos calificados e inclusive motivar mayores niveles de formalización, la propuesta de implementar este sistema en el mercado laboral peruano es bastante valiosa. Sobre todo en un contexto donde el Perú se posiciona como uno de los pocos países en América del Sur sin contar con un seguro de desempleo apropiado.

El actual sistema de CTS excluye a una proporción importante de trabajadores en el Perú. Y, como evidencian investigaciones previas de la Comisión de Protección Social (2017), la CTS es percibida como un ingreso adicional en vez de un ahorro para solventar gastos durante periodos de desempleo, lo cual transforma a la CTS en una remuneración adicional y mayores costos para los empleadores. En contraste, un seguro de desempleo como el propuesto reduce los costos laborales no salariales e incentiva la formalización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Correa, M. Julián; Lombardo, C. & Bentivegna, B. (2018). *Convenio colectivo, sindicatos y dispersión salarial: Evidencia de Argentina*. Universidad Nacional de La Plata. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/214125/1/102978146X.pdf>
- Decreto Supremo N° 004-97-TR. (15 de abril de 1997). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229266/Reglamento_de_la_Ley_de_Compensación_por_tiempo_de_servicios_-_D.S_004-97-TR.pdf?v=1542374666
- Decreto Supremo N° 011-92-TR. (14 de octubre de 1992). <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0066/ley-relaciones-colectivas-trabajo.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (s.f). *Empleo informal y seguridad social*. Recuperado el 2 de febrero, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>
- Ehrenberg, R & Oxaca, R. (1976). Unemployment Insurance, Duration of Unemployment, and Subsequent Wage Gain. *American Economic Association*, 66(5), pp. 754-766. <https://www.jstor.org/stable/1827489>
- Esparta, D. (2020). Brecha de productividad laboral entre el sector formal e informal. *Boletín Informativo Laboral*, 104(1), pp. 1-9. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1298483/Art%20-%20Brecha%20Productividad%20laboral.pdf>
- Esparta, D. (2021). Transiciones laborales entre el empleo formal e informal, 2008-2019. *Boletín Informativo Laboral*, 109(1), pp. 1-23. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1687273/Articulo%20-%20Transicion%20laboral%20entre%20el%20empleo%20formal%20e%20informal%202008-2019.pdf>
- Feldstein, M. & Poterba, J. (1984). Unemployment insurance and reservation wages. *Journal of Public Economics*, 23(1-2), pp. 141-167. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(84\)90070-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(84)90070-7)
- Gerard, F. & Gonzaga, G. (2013). Informal Labor and the Cost of Social Programs: Evidence from 15 Years of Unemployment Insurance in Brazil. *Texto para discussão*, 608, pp. 1-72. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2289880>
- Gómez M. (2020). Elementos de poder sindical y sus efectos en la desigualdad salarial argentina: afiliación, negociación colectiva y conflictos laborales. *Revista CIFE: Lecturas en Economía Social*, 22(36), pp. 21-46. <https://doi.org/10.15332/22484914/5436>
- González-Rosada, M., Ronconi, L. & Ruffo, H. (2011). *Protecting workers against unemployment in Latin America and the Caribbean: evidence from Argentina*. Inter-american Development Bank. <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Protecting-Workers-against-Unemployment-in-Latin-America-and-the-Caribbean-Evidence-from-Arentina.pdf>

- Holen, A. (1977). Effects of Unemployment Insurance Entitlement on Duration and Job Search Outcome. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(4), pp. 403-431. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001979397703000401>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Encuesta Nacional de Hogares, 2017* [Conjunto de datos]. Microdatos. <https://iinei.inei.gob.pe/microdatos/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Encuesta Nacional de Hogares, 2018* [Conjunto de datos]. Microdatos. <https://iinei.inei.gob.pe/microdatos/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Encuesta Nacional de Hogares, 2019* [Conjunto de datos]. Microdatos. <https://iinei.inei.gob.pe/microdatos/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Encuesta Nacional de Hogares, 2020* [Conjunto de datos]. Microdatos. <https://iinei.inei.gob.pe/microdatos/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Encuesta Nacional de Hogares, 2021* [Conjunto de datos]. Microdatos. <https://iinei.inei.gob.pe/microdatos/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (s.f). *Sistema de Información Regional para la Toma de Decisiones*. Recuperado el 2 de febrero de 2023, de <https://systems.inei.gob.pe/SIRTOD/app/consulta>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (s.f). Sistema de Información Regional para la Toma de Decisiones. Recuperado el 2 de febrero de 2023, de <https://systems.inei.gob.pe/SIRTOD/app/consulta>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (s.f). *Mercado de trabajo*. Recuperado el 2 de febrero de 2023, de <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-58>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (s.f). *Informalidad laboral*. Recuperado el 2 de febrero, de <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/informalidad-laboral/informalidad-y-condiciones-laborales>
- Jaramillo, M. (2022). La protección social en el Perú: estado actual y cómo marchar hacia el acceso universal. En M. Balarín, S. Cueto & R. Fort (Eds.), *El Perú pendiente. Ensayos para un desarrollo con bienestar* (pp. 339-376). GRADE.
- Loayza, N. (2007). The causes and consequences of informality in Peru. *Serie de Documentos de Trabajo*, 11(16), pp. 1-27. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2007/Working-Paper-18-2007.pdf>
- Meyer, B. (1990). Unemployment Insurance and Unemployment Spells. *Econometrica*, 58(4), pp. 757-782. <https://doi.org/10.2307/2938349>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2017). *Propuesta de reformas en el sistema de pensiones, financiamiento de salud y seguro de desempleo*. http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2017/11/Informe_Final_ComisiónProtecciónSocial.pdf

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2002). Las Remuneraciones en el Perú. *Boletín Informativo Laboral*, 22(1), pp. 5-24. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_22-24.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Reporte sobre "Normas para la reducción de costos laborales no salariales de las micro, pequeñas y medianas empresas - MIPYMES" y "Flexibilidad laboral y costos de contratación"*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320807/IF-161-2018-MTPE-2-14.1.pdf?v=1560445618>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f). *Tablero interactivo del empleo formal privado asalariado según la planilla electronica*. Recuperado el 2 de febrero de 2023, de <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/observatorio-de-la-formalizacion-laboral/tableros-interactivos/tablero-interactivo-del-empleo-informal-observatorio-iii/>
- Mortensen, D. (1977). Unemployment Insurance and Job Search Decisions. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(4), pp. 505-517. <https://www.jstor.org/stable/2523111>
- Nekoei, A & Weber, A. (2017). Does Extending Unemployment Benefits Improve Job Quality?. *American Economic Review*, 107(2), pp. 527-561. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.20150528>
- Oficina de planeamiento y presupuesto. (s.f). *Observatorio TERRITORIO URUGUAY*. Recuperado el 2 de febrero, de https://otu.opp.gub.uy/?q=listados/listados_datos_formato&id=2931&deptos=1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19®iones=&municipios=&loc=&fecha=2020-01-01&seleccion=no
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Un seguro social por desempleo para el Perú. Valoración actuarial*. (1a ed.). OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_833975.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f). *Estadísticas sobre protección social*. Recuperado el 2 de febrero de 2023, de <https://ilostat.ilo.org/es/topics/social-protection/>
- Pissarides, C. (2017). *Equilibrium Unemployment Theory*. (2a ed.). The MIT Press. <https://mitpress.mit.edu/9780262533980/equilibrium-unemployment-theory/>
- Programa Laboral de Desarrollo. (2022). El ejercicio de los derechos sindicales en el Perú 2019-2021. PLADES. <https://drive.google.com/file/d/1XfrVQelvw50gQmfcVqOuh4pG6vaewnwO/view>
- Tasiramos, K. (2009). Unemployment Insurance in Europe: Unemployment Duration and Subsequent Employment Stability. *Journal of the European Economic Association*, 7(6), pp 1125-1260. <https://doi.org/10.1162/JEEA.2009.7.6.1225>

- Tomaselli, A. (2021). *Determinantes departamentales y estimación del riesgo distrital del trabajo informal en el Perú*. Cepal. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46647-determinantes-departamentales-estimacion-riesgo-distrital-trabajo-informal-peru>
- Velázquez, M. (2014). *Análisis de la protección ante el desempleo en América Latina*. Cepal. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37013/1/S1420282_es.pdf
- Velázquez, M. (2021). *La protección ante el desempleo. Medidas aplicadas durante la crisis del COVID-19*. Cepal. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37013/1/S1420282_es.pdf
- Warner, J., Poindexter, J. & Fearn, R. (1980). Employer-Employee Interaction and the Duration of Unemployment. *The Quarterly Journal of Economics*, 94(2), pp. 211-233. <https://doi.org/10.2307/1884538>
- Yamada, G. (2008). Reinserción laboral adecuada: dificultades e implicancias de política. *Diagnóstico y Propuesta del Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES)*, 41. https://core.ac.uk/display/51208845?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1