

DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Empleo, productividad
e innovación

Contratos laborales en el Perú Dinámica y determinantes

Miguel Jaramillo Baanante
Daniela Campos Ugaz

98

Documentos de Investigación 98

Contratos laborales en el Perú: dinámica y determinantes

Miguel Jaramillo Baanante
Daniela Campos Ugaz¹

1 Miguel Jaramillo y Daniela Campos son, respectivamente, investigador principal y asistente de investigación del Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)
Av. Grau 915, Barranco, Lima 4, Perú
Apartado postal 18-0572, Lima 18
Teléfono: 247-9988
www.grade.org.pe



Esta publicación cuenta con una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

Publicación electrónica. Primera edición, Lima, julio del 2019

En concordancia con los objetivos de GRADE, el propósito de la serie Documentos de Investigación es difundir oportunamente los estudios que realizan sus investigadores y suscitar el intercambio con otros miembros de la comunidad científica que permita enriquecer el producto final de la investigación, de modo que esta apruebe sólidos criterios técnicos para el proceso político de toma de decisiones.

Las opiniones y recomendaciones vertidas en este documento son responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente los puntos de vista de GRADE ni de las instituciones auspiciadoras. Los autores declaran que no tienen conflicto de interés vinculado a la realización del presente estudio, sus resultados o la interpretación de estos.

Directora de Investigación: María Balarin
Asistente de edición: Diana Balcázar Tafur
Corrección de estilo: Rocío Moscoso
Diseño de carátula: Elena González
Diagramación: Amaurí Valls

ISBN: 978-612-4374-19-7

CENDOC / GRADE

JARAMILLO BAANANTE, Miguel y Daniela CAMPOS UGAZ

Contratos laborales en el Perú: dinámica y determinantes / Miguel Jaramillo Baanante y Daniela Campos Ugaz. Lima: GRADE, 2019 (Documentos de Investigación, 98).

CONTRATOS DE TRABAJO, EMPLEO TEMPORAL, DEMANDA DE MANO DE OBRA, MERCADO DE TRABAJO, PERÚ

Índice

RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN	9
1. REVISIÓN DE LA LITERATURA	13
2. DATOS	19
3. UN PANORAMA DEL USO DE LOS CONTRATOS LABORALES	21
3.1 Uso de los contratos temporales	21
3.2 ¿Quiénes usan los contratos a plazo fijo?	25
4. DETERMINANTES DEL USO DE CONTRATOS POR TIEMPO INDETERMINADO	31
4.1 Características de las empresas	31
4.2 Características de los trabajadores	35
5. DINÁMICA DEL USO DE CONTRATOS LABORALES EN EL PERÚ	41
5.1 ¿Qué tipos de transiciones entre contratos se producen en el tiempo?	41
5.2 Tipo de contrato y duración del empleo	47
6. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55

RESUMEN

En el Perú se ha producido un crecimiento vertiginoso del uso de contratos temporales y un declive relativo en el uso de contratos por tiempo indeterminado. Los efectos de esta dualidad contractual, y de la predominancia de los contratos temporales al interior del sector formal, han sido poco estudiados, sin embargo. Haciendo uso de una rica base de datos emparejada de trabajadores y empleadores, así como de otros datos secundarios, en el presente estudio se revisan los principales hechos estilizados relacionados con la tenencia y el uso de contratos laborales en el país. Se encuentra que, de los casi 10 millones de trabajos formales que se iniciaron entre el 2012 y el 2016, el 70% involucró un contrato a plazo fijo; 19%, uno por tiempo indeterminado; y el resto, otras modalidades. La mayor probabilidad de uso de contratos por tiempo indeterminado se encuentra en las empresas con una mayor proporción de trabajadores cualificados —especialmente con postgrado—, ejecutivos, y de mayor antigüedad. Asimismo, la mayor probabilidad de obtener un contrato por tiempo indeterminado se observa entre los trabajadores cualificados, que forman parte de una empresa pequeña, son ejecutivos y tienen mayor edad. También se presenta evidencia de que la probabilidad de contratación por tiempo indeterminado ha disminuido fuertemente con el tiempo: solo por haber sido contratado después del 2000, un trabajador tiene una probabilidad de 31 puntos porcentuales menos que si hubiera empezado antes de dicho año, y 63 puntos porcentuales menos si fue contratado

a partir del 2010. Además, se muestra que los empleos a plazo fijo tienen elevadas tasas de rotación —lo cual es consistente con la menor duración del empleo— y se presenta evidencia de que las transiciones hacia contratos por tiempo indefinido son bastante limitadas.

Keywords: contratos laborales, empleos temporales, duración del empleo, demanda laboral.

JEL codes: J41, J63, J21, J46, M55, J23.

INTRODUCCIÓN

Las causas y consecuencias de tener mercados laborales duales —caracterizados por la coexistencia, por un lado, de contratos estables y protegidos, y por el otro, de contratos por tiempo determinado con bajos costos de despido— constituyen un tema muy discutido durante los últimos años, sobre todo en países europeos. En América Latina, la discusión ha estado principalmente centrada en la segmentación del mercado laboral de acuerdo con el cumplimiento de la normativa tributaria y laboral; es decir, el binomio formalidad-informalidad. No obstante, incluso dentro del sector formal, se evidencia la dualidad por tipo de contrato. Así, por ejemplo, a contrapelo de una legislación cuyo modelo de contrato laboral es el de tiempo indeterminado, de los casi 10 millones de trabajos formales registrados en el Perú que se iniciaron entre el 2012 y el 2016, solo el 19% involucró un contrato por tiempo indeterminado; 70%, un contrato a plazo fijo; y el resto, otra modalidad. Así, apenas uno de cada cinco nuevos contratos son por tiempo indeterminado, la modalidad que la legislación peruana busca promover.

La literatura teórica y empírica ha atribuido gran parte de la acentuación de esta dualidad principalmente a dos motivos: la diferencia en los costos de terminación entre ambos tipos de contratos (Alonso-Borrego y otros, 2005; Blanchard y Landier, 2002; Cahuc y otros, 2016; Centeno y Novo, 2012; Hijzen y otros, 2013; Kugler y Pica, 2008; Martins, 2009) y la volatilidad de la demanda laboral a lo

largo del ciclo económico (Holmlund y Storrie, 2002; Caggese y Cuñat, 2008). En el caso específico del Perú, en cuyo marco normativo se permite la contratación por varias modalidades temporales desde hace más de dos décadas, Jaramillo y otros (2018) encontraron que una reforma laboral llevada a cabo en el 2001 encareció los costos de despido y exacerbó el uso de contratos a plazo fijo.

Se ha documentado que la existencia de esta segmentación repercute en los mercados y en las vidas de los trabajadores, más allá de la elección entre los tipos de contratos. Los empleos con contratos a plazo fijo usualmente están caracterizados por una menor duración y menores salarios. El ritmo de creación de empleos se acelera frente a la existencia de este tipo de contratos, pero el ritmo de destrucción de empleos también; la duración del desempleo puede reducirse, pero a costa de una alta rotación de empleos. Finalmente, la percepción acerca de la estabilidad del empleo por parte de los trabajadores es fatídica y puede afectar sus decisiones de consumo e inversión, particularmente de inversión en habilidades. Los efectos sobre la productividad no son muy claros: algunos sostienen que son positivos, puesto que incrementan el esfuerzo de los trabajadores (Martins, 2009; Alonso-Borrego y otros, 2005), mientras que otros concluyen lo contrario debido al poco desarrollo de capital humano específico a cada empresa o sector (Blanchard y Landier, 2002; Cahuc y otros, 2016; Hijzen y otros, 2013).

En el Perú, ha ocurrido un crecimiento vertiginoso en el uso de contratos temporales, pero sus efectos aún han sido poco estudiados. En el presente texto se revisarán, desde una mirada descriptiva y dinámica, los principales hechos estilizados relacionados con la tenencia y uso de contratos laborales en el país, para así brindar un panorama que nos permita comprender la dualidad del mercado laboral.

La estructura del presente estudio es la siguiente. En la sección 1 se revisa la literatura relacionada con la dualidad de los mercados

laborales y los motivos por los cuales se usan contratos por tiempo indeterminado o a plazo fijo. Luego, en la sección 2 se describen los datos utilizados para el análisis. En la sección 3 se presenta un panorama del uso actual de los contratos laborales en el Perú y cómo este ha cambiado en el tiempo. En la sección 4 se caracterizan los determinantes del uso de los contratos por parte de las empresas y de los trabajadores. En la sección 5 se esboza la dinámica del uso de contratos en el plazo de un año y en el de varios años, con el fin de tener una visión más clara respecto a los procesos subyacentes y las transiciones entre estados laborales, así como de conocer algunas consecuencias de la existencia de un mercado laboral con una estructura contractual dual. Finalmente, la sección 6 está dedicada a las conclusiones.

1. REVISIÓN DE LA LITERATURA

El presente estudio se enmarca en la literatura que explora la segmentación de los mercados laborales por la existencia de más de una modalidad contractual; en particular, en el uso simultáneo de contratos temporales y permanentes. Una gran vertiente de la literatura se enfoca en desarrollar y estimar modelos teóricos acerca de los motivos para usar contratos a plazo fijo. En esta línea, se pueden identificar dos motivos. Primero, los costos de la protección del empleo, que encarecen relativamente los contratos por tiempo indeterminado; y, en paralelo, la facilidad del uso de modalidades temporales. Complementariamente a lo anterior, en vista de que los costos de despido de un contrato permanente pueden ser altos, los contratos a plazo fijo pueden servir como un medio para visualizar las habilidades de los trabajadores antes de contratarlos por tiempo indeterminado. Segundo, los contratos a plazo fijo son un medio que proporciona flexibilidad a las empresas conforme el ciclo económico pasa por fases de expansión o declive.

Con respecto a la regulación de la protección del empleo, Cahuc y otros (2016) presentan un modelo en el que las restricciones para terminar un contrato por tiempo indeterminado tienen un impacto positivo sobre la rotación de los empleos y efectos muy reducidos sobre el nivel general de empleo. Sugieren que esto se debe a que dichas restricciones inducen la sustitución entre trabajadores con contratos permanentes por temporales, lo cual tiene un efecto pernicioso sobre la producción agregada. Blanchard y Landier (2002) muestran, para

Francia, que el principal efecto de la facilidad para contratar a plazo fijo es una alta rotación del trabajo, lo cual puede conducir, en última instancia, a mayores tasas de desempleo y no necesariamente a una reducción significativa en la duración del desempleo. A una conclusión similar llegan Cahuc y Postel-Vinay (2002). Por su lado, Centeno y Novo (2012) encuentran que, en Portugal, un incremento en la protección del empleo en los contratos por tiempo indeterminado causó un exceso en la rotación de trabajadores. A similar conclusión para Italia llegaron Hijzen y otros (2013), quienes también encontraron que toda la rotación adicional generada se explica por el uso de contratos temporales. Kugler y Pica (2008) muestran no solo los efectos sobre el mercado laboral, sino también cómo el cambio en los costos de despido para empresas de distinto tamaño repercute sobre las decisiones de las empresas de entrar al mercado.

En contraste, Martins (2009) no encuentra efectos robustos sobre los flujos de trabajadores, aunque sí muestra que las empresas que ganan flexibilidad para despedir presentan mejoras en su productividad. El autor atribuye esta mejora en la productividad a un mayor esfuerzo por parte de los trabajadores. A partir de un modelo de equilibrio general con datos de España, Alonso-Borrego y otros (2005) concluyen, asimismo, que el uso de contratos a plazo fijo incrementa la productividad, aunque también los niveles de desempleo. Cappellari y otros (2012) evalúan dos reformas del empleo temporal en Italia: la primera consistía en dar más facilidades para el contrato de aprendices o practicantes; y la segunda, en la eliminación del requisito que solicitaba registrar el motivo por el cual se contrataba a un trabajador a plazo fijo. Encontraron que la primera reforma sí tuvo efectos positivos sobre la productividad, porque los aprendices básicamente sustituyeron a trabajadores que eran contratados de manera externa, mientras que la segunda reforma tuvo efectos negativos sobre la productividad porque

se prefirió a trabajadores externos en lugar de los trabajadores con contrato a plazo fijo. Esto último se debió a que la eliminación del requisito resultaba ser más complicada en caso de disputas, puesto que se dependía de la interpretación que cada juez hacía de la norma.

Más consistentes con el aumento en productividad derivado del uso de contratos a plazo fijo son los estudios que evalúan su función como peldaño hacia un contrato permanente. En esta línea, Ichino y otros (2008) muestran, para dos regiones italianas, que las agencias de empleo temporales sí pueden contribuir a que los trabajadores den un salto hacia un empleo permanente porque les permiten mostrar sus habilidades y adquirir capital humano, contactos e información sobre vacantes permanentes, aunque resaltan que también es posible entramparse en el empleo temporal si es que se estigmatiza como una señal de falta de alternativas. Cao y otros (2010) elaboran un modelo teórico de la coexistencia de los contratos temporales y permanentes, en el cual los primeros son útiles para dar información sobre las habilidades de los trabajadores y, si el empate resulta exitoso, se los promueve hacia un contrato por tiempo indeterminado.

De un modo similar, Faccini (2013) muestra, para varios países europeos, que el uso de contratos temporales puede revertir parte de los efectos negativos sobre el bienestar que se generan a partir de una protección del empleo muy rigurosa, al ser un medio que evidencia la productividad de los trabajadores. En la misma línea, Portugal y Varejão (2009) estudian dos etapas de los contratos temporales —contratación y ascenso— y encuentran, con datos de Portugal, que entre 1995 al 2002 estas modalidades temporales se utilizan como medio de evidenciar las habilidades de los trabajadores. El argumento que sostienen es que esto ocurre si la proporción de salidas del empleo de trabajadores con contratos permanentes en una empresa debido a iniciativa propia o razones “naturales” —retiro o muerte— está asociada

positivamente con la proporción de contratos temporales y de contratos temporales que se convierten en permanentes, puesto que esto significaría que, después de haber sido observados mientras cumplían un contrato temporal, estos trabajadores están ocupando los puestos liberados. Asimismo, muestran que las transiciones son mayores en las empresas que invierten más en capacitación por trabajador.

El segundo motivo para utilizar contratos a plazo fijo es dar a las empresas un margen de flexibilidad que les permita ajustarse a las distintas etapas del ciclo económico. Holmlund y Storrie (2002) evalúan los cambios en la legislación laboral sueca y concluyen que no han tenido impactos significativos sobre el uso de este tipo de contratos. No obstante, muestran que la recesión de la década de 1990, debido a factores de demanda y a que los trabajadores aceptaban más fácilmente este tipo de contratos, fue un factor fundamental para el incremento del empleo temporal. Los aspectos de demanda laboral también se encuentran relacionados con las restricciones financieras de las empresas. Así, Caggese y Cuñat (2008), para Italia, encuentran que, en un mercado laboral dual, las empresas con mayores restricciones financieras o con la expectativa futura de alguna restricción financiera hacen un uso más intensivo de contratos temporales y absorben una mayor parte de la volatilidad del empleo que el resto de empresas, logrando así que sus trabajadores permanentes no enfrenten dicha volatilidad.

A modo de balance, Dolado y otros (2002) evalúan por qué persiste tanto la incidencia del trabajo temporal en España, y listan seis motivos que incorpora la literatura: (i) la elasticidad de sustitución entre trabajadores con regímenes permanentes y temporales, (ii) los salarios relativos de cada tipo de trabajador, (iii) la brecha en los costos de despido y (iv) de contratación entre ambos tipos de contratos, (v) la volatilidad de la demanda laboral a lo largo del ciclo económico, y (vi) la tasa de crecimiento de la economía y del empleo. Las

consecuencias, sintetizadas y documentadas por Boeri (2011) para los países europeos, muestran que el porcentaje de contratos temporales se incrementa a medida que la protección del empleo permanente se hace más rígida, que los trabajadores con contratos temporales ganan menos que los trabajadores con contratos permanentes y que al aumentar la rotación del empleo se incrementa su volatilidad.

El crecimiento del uso de contratos temporales es un fenómeno global, aunque en el Perú ha adquirido dimensiones inusuales incluso para una región con fuerte presencia de este tipo contractual. Algunas de las reformas observadas en países europeos se han realizado también en el Perú con potenciales consecuencias similares. Resulta, pues, de interés caracterizar la dualidad contractual del mercado laboral peruano, como un paso para evaluar sus potenciales consecuencias sobre la productividad y el bienestar de los trabajadores.

2. DATOS

En el Perú, el registro de trabajadores y la información contable de los pagos de remuneraciones u otros beneficios laborales se maneja por medio de planillas. Inicialmente, las empresas tenían la obligación de llevar un libro de planillas u hojas sueltas, debiendo entregar la hoja de resumen de estas al Ministerio de Trabajo con una periodicidad trimestral. Con el fin de simplificar tanto los procesos administrativos como los costos de tramitación y almacenamiento de estas planillas, así como de mejorar la información para la inspección del trabajo, se creó la Planilla Electrónica.

La Planilla Electrónica es un sistema de registro informático implementado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y desarrollado por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) en el que se encuentra información sobre los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación-modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes. Para fines de este estudio, solo se utilizará la información de los trabajadores asalariados privados del régimen de quinta categoría.

Si bien la Planilla Electrónica funciona desde el 2008, a partir del 2012 su uso se hizo obligatorio para las empresas de todos los tamaños. Esto la convierte en la base de datos de empresas y trabajadores más completa del Perú. Por este motivo, la fuente de información principal para el presente estudio es la Planilla Electrónica para el periodo

comprendido entre enero del 2012 y junio del 2016. El reporte es mensual, así que se cuenta con información de 54 meses para 3 098 233 puestos de trabajo registrados, en promedio, cada mes.

La base, que vincula al empleador con el empleado, incluye información de carácter demográfico —sexo, fecha de nacimiento—, educativo y laboral —tipo de contrato, fecha de inicio y fin de la relación laboral, régimen pensionario, sistema de salud al que se encuentra afiliado el trabajador, motivo del fin de la relación laboral en caso de que haya ocurrido, categoría ocupacional, salarios y horas trabajadas—. Sobre la base de esta información se realizan todos los cálculos de las siguientes secciones. Adicionalmente, con el fin de complementar la información y contrastarla con los datos del mercado laboral nacional, se hace uso del módulo de empleo de la Encuesta Nacional de Hogares para varios años.

3. UN PANORAMA DEL USO DE LOS CONTRATOS LABORALES

Iniciamos el análisis con una caracterización del uso de contratos laborales en el Perú. Para esto, en la sección 3.1 se delinearé la distribución del uso de contratos entre la población asalariada. Luego de una primera mirada general, el foco se pondrá en el uso de los dos tipos predominantes: contratos por tiempo indeterminado y de plazo fijo —según sus distintas modalidades— y su evolución en el tiempo. En la sección 3.2, el foco se vuelve hacia las características de las empresas que usan contratos a plazo fijo y de los trabajadores que son contratados con esta modalidad.

3.1. Uso de los contratos temporales

Como se puede apreciar en el segundo panel vertical de la tabla 1, en el 2016, de los 16 millones de ocupados en el mercado laboral peruano, aproximadamente la mitad eran asalariados (7,9 millones). Adicionalmente, de los asalariados, el 75% laboraba en el sector privado (5,9 millones); y el resto, en el público. De los asalariados privados, menos de la mitad (43,5%) contaban con un contrato de trabajo y, entre ellos, apenas poco más de un cuarto (26,9%) poseían contratos por tiempo indeterminado. En otras palabras, del total de la población asalariada en el sector privado, solamente el 11,7% contaba con una relación laboral dependiente por tiempo indefinido, la forma laboral preferida por el derecho laboral.

Como se muestra en la misma tabla 1, durante la última década, el porcentaje de los trabajadores asalariados privados que reportan no tener contrato laboral ha disminuido en 13 puntos porcentuales —de 69% en el 2006 a 56% en el 2016—; no obstante, el número absoluto de trabajadores sin contrato aumentó de 2,9 a 3,3 millones. En el grupo de trabajadores que cuentan con un contrato, se resalta el hecho de que la proporción de contratos por tiempo indeterminado ha disminuido en 3 puntos porcentuales —de 29% en el 2006 a 26% en el 2016—, mientras que la de contratos a plazo fijo se ha incrementado en similar magnitud porcentual.

Tabla 1
Población ocupada según tenencia y tipo de contrato,
2006 y 2016

	2006		2016	
	Trabajadores	%	Trabajadores	%
Trabajadores	13 682 993		16,197,110	
Asalariados	5 991 109	43,8	7 942 990	49,0
Asalariados privados	4 204 562	70,2	5 944 654	74,8
Con contrato	1 302 868	31,0	2 588 552	43,5
Por tiempo indeterminado	386 055	29,6	695 872	26,9
Plazo fijo	882 037	67,7	1 847 152	71,4
Otros	34 777	2,7	45 527	1,8

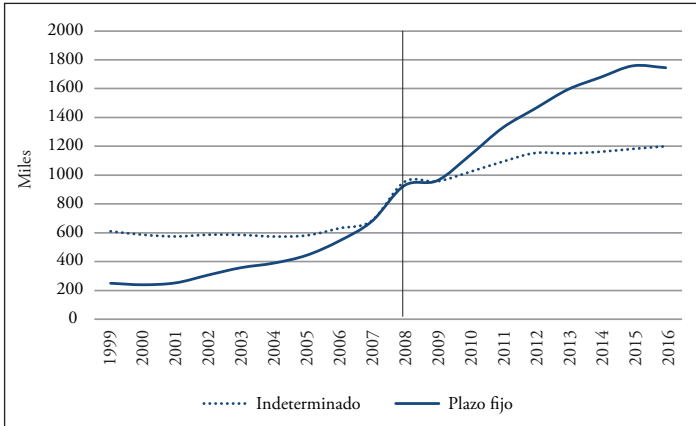
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHG) (varios años).

Notas: ^{1/} Los porcentajes corresponden a la categoría de la fila anterior. Así, por ejemplo, en el 2006, el 31% de los asalariados privados contaban con un contrato.

^{2/} Se considera únicamente ocupación principal. Entre los asalariados se incluye a los trabajadores de empresas y hogares. Se excluyen los contratos por locación de servicio por no considerarse un contrato laboral. En “otros” se incluyen los contratos de formación laboral juvenil, de aprendizaje o periodo de prueba.

Gráfico 1

Evolución de los puestos de empleo registrados a nivel nacional según contrato, 1999-2016



Fuente: Los datos hasta el 2010 fueron tomados de los reportes de las planillas en los Anuarios Estadísticos del MTPE. Los datos para los años siguientes fueron calculados con las Planillas Electrónicas. Es importante notar que los datos hasta el 2007 son de empresas a partir de 5 trabajadores, mientras que en el resto de años se consideran todas las empresas; la línea vertical delimita este cambio.

Elaboración propia.

Según datos de las Planillas Electrónicas, lo que se ha observado hasta el momento es un acelerado crecimiento de los contratos a plazo fijo, que han pasado del 29% al 55% del empleo registrado entre el 2001 y el 2016, y a fines del periodo alcanzaron 1,7 millones de puestos de trabajo (véase el gráfico 1). En cambio, los empleos registrados con un contrato por tiempo indeterminado han mostrado una tendencia decreciente, en términos relativos, pues han pasado del 71% en 1999 al 37% en el 2016.

De acuerdo con el Decreto Legislativo 728, los contratos a plazo fijo o bajo modalidad son de tres tipos: (i) contratos de naturaleza

temporal —por inicio o incremento de una nueva actividad, por necesidades del mercado y por reconversión empresarial—, (ii) contratos de naturaleza accidental —ocasional, de suplencia y de emergencia—, y (iii) contratos para obra o servicio —para obra determinada o servicio específico, intermitente y de temporada—. En la tabla 2 se observa la evolución de los contratos a plazo fijo durante el periodo de análisis según la tipología descrita. En primer lugar, se puede notar que los contratos a plazo fijo por naturaleza accidental prácticamente no son utilizados. En segundo lugar, se observa una tendencia hacia un mayor uso de los contratos temporales y una reducción en el uso de los contratos por obra o servicio, acaso por el menor dinamismo de la inversión.

Tabla 2
Evolución de los contratos a plazo fijo según tipo,
junio del 2012-junio del 2016

<i>En porcentajes</i>	2012	2013	2014	2015	2016
Total	100	100	100	100	100
Temporal	52	56	57	58	59
<i>Por inicio o incremento de actividades</i>	27	29	30	31	32
<i>Por necesidades del mercado</i>	25	26	27	27	27
<i>Por reconversión empresarial</i>	0	0	0	0	0
Accidental	1	1	1	1	1
<i>Ocasional</i>	0	0	0	0	0
<i>De suplencia</i>	0	0	0	0	0
<i>De emergencia</i>	0	0	0	0	0
Obra o servicio	47	43	42	41	40
<i>Obra determinada o servicio específico</i>	32	32	31	30	29
<i>Intermitente</i>	12	9	9	9	9
<i>De temporada</i>	3	2	2	2	2

Fuente: Planilla Electrónica.

Elaboración propia.

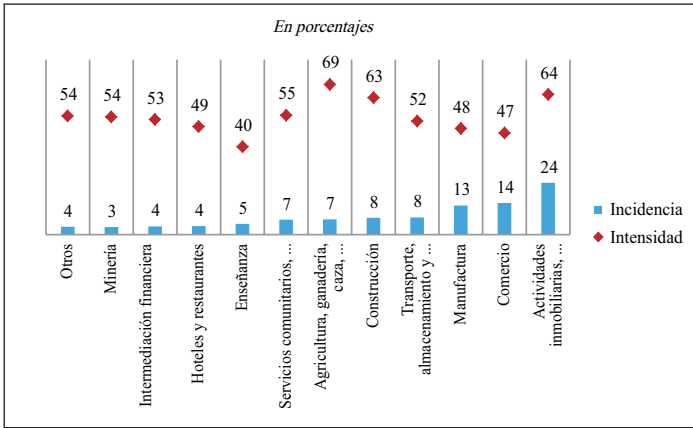
Se comprende mejor el uso de estas modalidades al observar los sectores que los emplean con mayor intensidad. Así, los contratos temporales más usados —por inicio o incremento de actividades y por necesidades del mercado— son más importantes para los servicios, ya sea servicios sociales o de salud, comercio, hoteles y restaurantes, y transportes. En cambio, los contratos por obra y servicio son utilizados principalmente por el sector construcción, suministro de luz y agua, explotación minera, y agricultura y pesca.

3.2. ¿Quiénes usan los contratos a plazo fijo?

El gráfico 2 muestra la contribución por sector económico al total de contratos a plazo fijo (incidencia), así como la intensidad de uso en cada sector.

Como se puede observar, la mitad de los contratos a plazo fijo se concentra en tres sectores: (i) actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; (ii) comercio; y (iii) manufactura. Esto puede ser un reflejo de la participación de estos sectores en el empleo total. Así, la figura es distinta cuando se analiza el uso al interior de cada uno de estos grupos. De este modo, los sectores que más usan contratos a plazo fijo, relativo a otro tipo de contratos, son (i) agricultura; (ii) actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; y (iii) construcción. En general, el uso de los contratos a plazo fijo es alto en todos los sectores. Más aún, su menor uso en algunos sectores no implica que necesariamente exhiban una elevada cantidad de empleos por tiempo indeterminado. Por ejemplo, en el caso del sector enseñanza, “tan solo” el 40% de los contratos son a plazo fijo; sin embargo, del restante 60%, poco menos de la mitad son contratos por tiempo indeterminado (28%), mientras que otro 28% son contratos a tiempo parcial, que usualmente son de naturaleza temporal.

Gráfico 2
Incidencia e intensidad del uso de contratos a plazo fijo
según sectores, junio del 2015



Fuente: Planilla Electrónica.

Elaboración propia.

Nota: La incidencia se refiere a la distribución del uso de contratos a plazo fijo entre los sectores económicos; la intensidad, a la distribución de estos contratos al interior de cada sector.

La tabla 3 permite analizar el uso de diferentes tipos de contrato según las características de los trabajadores. Primero, se evidencia una clara concentración de varones en el empleo registrado, puesto que solo un tercio de los empleos son ocupados por mujeres. Esto es muy distinto de lo que sucede en el empleo total peruano, en el cual el 44% de los trabajadores son mujeres. Según tipo de contrato, se observa que la distribución entre varones y mujeres no es muy distinta según tipo de contrato, aunque sí se nota una mayor participación de mujeres en “otros” contratos. Esto se debe principalmente a dos tipos de contratos que abarcan al 81% de mujeres ocupadas en este grupo: los contratos a tiempo parcial y los contratos del régimen de exportación no tradicional.

Tabla 3
Características de los trabajadores según tipo de contrato,
junio del 2015

<i>En porcentajes</i>	Total	Indeterminado	Plazo fijo			Otros
			Temporal	Accidental	Obra o servicio	
Mujeres	33,6	33,7	36,9	39,8	26,8	37,7
Edad						
<i>Menor de 21</i>	2,3	1,2	2,7	2,1	2,5	4,1
<i>De 21 a 30</i>	28,9	18,5	39,2	37,7	32,1	27,3
<i>De 31 a 44</i>	39,0	39,5	37,5	37,9	40,5	37,2
<i>Mayor de 44</i>	30,0	40,8	20,6	22,3	24,8	31,4
Nivel educativo alcanzado						
<i>Sin educación</i>	1,5	1,3	1,0	3,3	2,3	1,4
<i>Primaria</i>	4,1	3,7	2,7	3,8	6,9	3,9
<i>Secundaria</i>	57,2	52,1	58,0	52,7	64,4	57,8
<i>Superior</i>	37,3	42,9	38,4	40,3	26,5	37,0

Fuente: Planilla Electrónica.

Elaboración propia.

Nota: Dado que no hay una diferencia significativa en la proporción de contratos a plazo fijo entre los meses del año, se utiliza el valor de junio, puesto que es una buena aproximación al valor promedio anual.

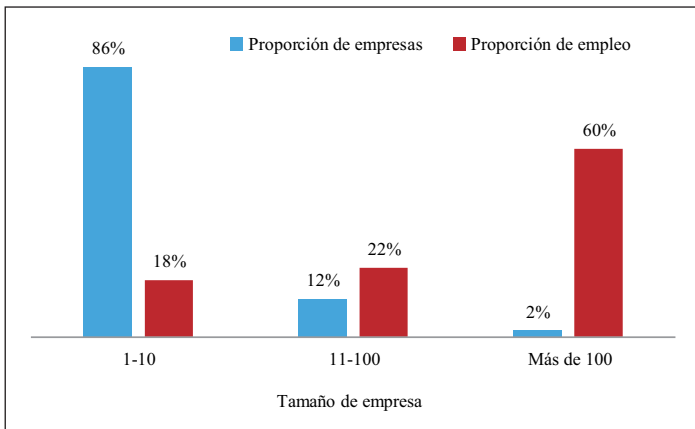
Segundo, si bien el 31,2% de los trabajadores tiene menos de 30 años, este grupo representa apenas a un quinto de los trabajadores con contrato por tiempo indeterminado. En cambio, los trabajadores mayores de 44 años, aunque representan el 30% del total de los contratos, abarcan el 41% de los contratos por tiempo indeterminado.²

² Con datos de la ENAHO (2015), el empleo total del Perú se distribuye de esta manera: 32% de los trabajadores son menores de 30 años; 35% tienen de 31 a 44 años; y 34%, más de 44 años.

Tercero, por nivel educativo alcanzado, más de la mitad de los contratos son obtenidos por trabajadores con secundaria completa; 37%, por trabajadores con algún grado de educación superior culminada; y 6%, por los que tienen primaria o menos. Los trabajadores con educación secundaria están sobrerrepresentados en los empleos a plazo fijo y subrepresentados en los empleos por tiempo indeterminado, al igual que aquellos con nivel primaria o sin nivel. En cambio, los trabajadores con algún grado de educación superior están sobrerrepresentados en los empleos por tiempo indeterminado y subrepresentados en los de plazo fijo. El patrón es claro: los contratos por tiempo indefinido tienden a concentrarse en los trabajadores más calificados.

Gráfico 3

Proporción de empresas y del empleo, según tamaño de la empresa



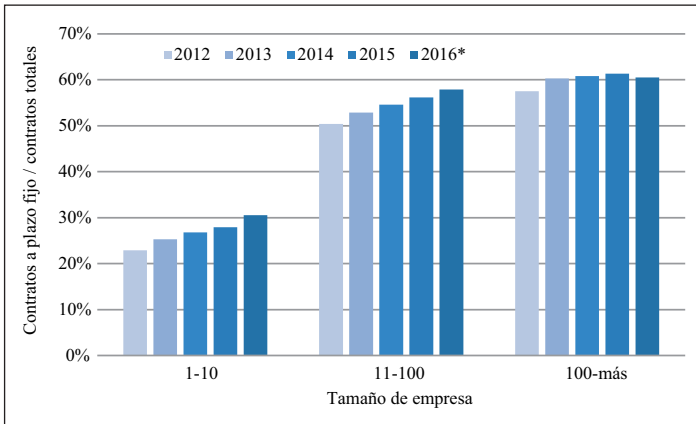
Fuente: Planilla Electrónica.

Elaboración propia.

Con respecto a factores de demanda, analizando los datos de la Planilla Electrónica se encuentra una relación inversa entre el número de empresas y el número de trabajadores que emplean, cuyas proporciones

no han cambiado a lo largo de los años estudiados: el 86% de las empresas tienen hasta 10 trabajadores y emplean al 18% de ellos; el 12% de las empresas tienen entre 10 y 100 trabajadores y emplean al 22% de ellos; y el 2% de las empresas restantes tienen más de 100 trabajadores y emplean al 60% de ellos (gráfico 3). Al interior de estos grupos existen diferencias con respecto a la naturaleza de los contratos que utilizan.

Gráfico 4
Proporción de contratos a plazo fijo,
según tamaño de empresa, 2010-2016



Fuente: Planilla Electrónica.

Elaboración propia.

*A junio del 2016.

En el gráfico 4 se observa que la intensidad de uso de los contratos a plazo fijo se incrementa a medida que aumenta el tamaño de la empresa. En el 2015, el 28%, 56% y 61% de los contratos de las firmas eran a plazo fijo para las empresas pequeñas, medianas y grandes, respectivamente. Más aún, en promedio, entre el 2010 y el 2015, las empresas más grandes han sido responsables de la generación del 68%

de todos los contratos a plazo fijo, aunque la intensidad de uso se ha incrementado más entre las empresas de hasta 100 trabajadores. Además, la tendencia hacia el mayor uso de contratos a plazo fijo es común a todas las empresas, independientemente de su tamaño. Un punto que vale la pena discutir es cómo la contratación informal podría estar influyendo sobre estos resultados. Con datos de la ENAHO (2015) se encuentra que las empresas pequeñas eran responsables del 55% del empleo informal fuera del sector informal, y el 57% del empleo que contratan en el sector formal es en condición de informalidad; este último valor contrasta con el 44% y el 21% de las empresas medianas y grandes, respectivamente. Dicho de otro modo, la relativamente baja incidencia de la contratación por plazos fijos en las empresas pequeñas se puede deber a la significativa contratación en condición de informalidad —que no considera ningún tipo de estabilidad laboral— por parte de estas empresas.

Queda la interrogante de si el resto de contratos utilizados por las empresas son por tiempo indeterminado o alguno de los otros contratos existentes. En este aspecto, se observa que el uso de los contratos a plazo fijo y de los contratos por tiempo indeterminado van en sentidos opuestos, según el tamaño de la empresa: así, las empresas más pequeñas no solo tienen una menor proporción de contratos a plazo fijo, sino que son también las que más utilizan contratos por tiempo indeterminado (64%), seguidas de las empresas medianas (36%) y grandes (27%). Los otros tipos contractuales son utilizados en similar proporción por las empresas pequeñas y medianas (8% cada una), y en mayor medida por las empresas grandes (12%).

4. DETERMINANTES DEL USO DE CONTRATOS POR TIEMPO INDETERMINADO

En la sección anterior se revisó cómo ha cambiado el uso de los contratos con el transcurso del tiempo, lo que ha evidenciado la tendencia hacia un uso más intensivo de los contratos temporales. También se mostró cuáles son las características de los trabajadores que son contratados a plazo fijo y de las empresas que realizan este tipo de contrataciones. Ahora queremos profundizar en los determinantes del uso de un tipo de contrato sobre otros por parte de las empresas y de los trabajadores. Para ello, se realizan dos estimaciones separadas: una para obtener información acerca de las empresas; y la otra, acerca de los trabajadores. La primera estimación busca responder a la pregunta: ¿quién contrata a trabajadores por tiempo indeterminado?; la segunda, a la interrogante: ¿quiénes obtienen un contrato por tiempo indeterminado?

4.1. Características de las empresas

Con respecto a la primera pregunta, para responderla se evalúan, para los años 2012 a 2016, tres modelos en el nivel de empresa. Se cuenta con un panel no balanceado: 452 402 empresas en promedio por año, con una estadía promedio de 3,3 años en la base de datos, que suman un total de 1 472 224 observaciones.

En el primer modelo, la variable dependiente —el total de contratos por tiempo indeterminado de cada empresa en un año— resulta

de un proceso de conteo, por lo que se utiliza un modelo Poisson con efectos fijos. Se ajusta la exposición por el total de contratos —de todo tipo— con los que cuenta la misma empresa durante el transcurso del año. Las variables explicativas son la proporción de trabajadores en cada empresa según su nivel educativo, categoría ocupacional, edad y sexo, la antigüedad de la firma, la antigüedad de la firma al cuadrado, y variables *dummy* por sector y año.

El segundo modelo es un panel de efectos fijos, también en el nivel de empresa, que evalúa el efecto de las mismas variables sobre la proporción de contratos por tiempo indeterminado; es decir, el total de contratos por tiempo indeterminado en un año sobre el total de contratos de cada empresa.³

Finalmente, se estima el tercer modelo, en el que se adicionan al segundo modelo dos variables explicativas: (i) el porcentaje de trabajadores que contaban con un contrato por tiempo indeterminado y (ii) el porcentaje de trabajadores que salieron de la empresa sea por haber renunciado o por razones demográficas —muerte, invalidez, jubilación—. Este modelo se calcula para los años 2013 a 2016, puesto que no se cuenta con la variable de motivo de fin de la relación laboral para el 2012. La idea, siguiendo a Portugal y Varejão (2009), es que si los contratos a plazo fijo son utilizados para cubrir estos puestos permanentes ahora libres, debería aumentar la proporción de contratos a plazo fijo —por reemplazo—, así como la tasa de conversión hacia contratos permanentes. En otras palabras, es una manera indirecta de

3 Un potencial sesgo que podría ocurrir al evaluar la suma anual de contratos es que, dado que la mayoría de los contratos a plazo fijo tienen una duración menor de un año, se subestimaría el número de trabajadores contratados. Para corregir esto, también se evaluó tomar como variable dependiente la proporción de contratos a plazo fijo de una empresa en un mes representativo del año (junio). Esto equivale a realizar un *headcount* en un mes promedio del año, aproximándonos así al número de trabajadores contratados a plazo fijo. No se encontraron diferencias significativas entre ambos modelos.

poner a prueba la idea de que los contratos a plazo fijo están siendo utilizados como un medio para visualizar las habilidades de los trabajadores y promoverlos a un contrato por tiempo indefinido. Dado que se tiene como variable dependiente la proporción de contratos por tiempo indeterminado, si la hipótesis propuesta fuera validada, el coeficiente debería ser negativo.

En la tabla 4 se presentan los tres modelos descritos. Las principales conclusiones se mantienen independientemente del modelo utilizado.

Tabla 4
Empresas: determinantes del uso de contratos
por tiempo indeterminado

	(1)	(2)	(3)
Primaria (%)	0,055 (0,061)	-0,006 (0,004)	-0,012 (0,008)
Superior (%)	0,159*** (0,029)	0,041*** (0,002)	0,042*** (0,004)
Postgrado (%)	0,416*** (0,076)	0,123*** (0,010)	0,158*** (0,026)
Ejecutivo (%)	0,357*** (0,014)	0,193*** (0,003)	0,165*** (0,009)
Obrero (%)	-0,354*** (0,038)	-0,204*** (0,003)	-0,206*** (0,007)
Mujeres (%)	0,047*** (0,009)	0,005** (0,002)	0,021*** (0,004)
Edad firma	-0,002 (0,011)	0,011** (0,004)	-0,036* (0,014)
Edad firma ²	-0,000 (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)
25-50 años (%)	0,163*** (0,018)	0,047*** (0,002)	0,050*** (0,005)

	(1)	(2)	(3)
Más de 50 años (%)	0,301*** (0,019)	0,086*** (0,002)	0,114*** (0,006)
Renuncia (%)			0,015*** (0,002)
Salidas naturales (%)			-0,003 (0,004)
Constante		0,149*** (0,030)	0,493* (0,211)
<i>Dummy</i> año	Sí	Sí	Sí
<i>Dummy</i> sector	Sí	Sí	Sí
R ²		0,055	0,068
Ll	-3 814 760	1 071 445	342 619,5
N	1 230 781	1 472 217	282 969

Fuente: Planilla Electrónica.

Elaboración propia.

Errores estándar entre paréntesis. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Nota: la columna (1) representa al modelo Poisson con efectos fijos; la columna (2), al modelo panel con efectos fijos, cuya variable dependiente es la proporción de contratos por tiempo indeterminado; y la columna (3) es el mismo modelo de la columna (2) más las dos variables adicionales de renuncia y salidas “naturales”. Estas últimas se refieren a las terminaciones por razones demográficas: muerte, invalidez, jubilación.

Las empresas que cuentan con una mayor proporción de trabajadores con educación superior, y en mayor medida con postgrado —con respecto a los trabajadores que tienen solo secundaria completa—, tienen mayores probabilidades de usar contratos por tiempo indeterminado. No se encuentran diferencias entre las empresas con mayor proporción de trabajadores con educación primaria que secundaria, lo que sugiere que el salto recién se produce con los estudios superiores. En la misma línea, las empresas con mayor proporción de ejecutivos tienen más probabilidades de usar estos contratos. Por el contrario, las empresas con mayor proporción de obreros tienen menor probabilidad de utilizarlos.

Este resultado es esperable puesto que, entre otros motivos, la inversión en trabajadores más educados es mayor y los procesos de contratación suelen ser más rigurosos, por lo que es más probable que se produzca un *match* de buena calidad y se les ofrezcan contratos por tiempo indeterminado. Es interesante observar que la mayor proporción de mujeres en una empresa está asociada a un mayor uso de contratos por tiempo indeterminado. La razón no es muy clara. También se nota que, a medida que la composición de la fuerza laboral de una empresa sea mayor en las cohortes etarias mayores, se incrementa la probabilidad de que use contratos por tiempo indeterminado.

Con respecto a las variables de renuncia y de salidas “naturales” —razones demográficas como muerte, invalidez o jubilación—, del total de trabajadores con contrato por tiempo indeterminado que dejan de trabajar en un año, el 71,7% se debe a renunciadas; y el 1,3%, a salidas “naturales”. Contrariamente a los resultados de Portugal y Varejão (2009), se encuentra un coeficiente positivo y significativo para las renunciadas, y ninguna relación para las salidas “naturales”. No obstante, cabe resaltar que este resultado puede ser producto de otros *shocks* que estén afectando a la empresa y no necesariamente un indicio de que el uso de contratos a plazo fijo no está cumpliendo una función de *screening*.⁴

4.2. Características de los trabajadores

Con respecto a la segunda pregunta, que busca capturar las características de los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, se

4 En un *paper* separado (Jaramillo y Campos, 2019) abordamos de manera más exhaustiva el análisis de esta hipótesis.

realizan dos ejercicios. Primero, se evalúa, en el nivel de trabajador, diversas características de ellos que podrían influir sobre su probabilidad de obtener un contrato por tiempo indeterminado, con respecto a obtener otro tipo de contrato.⁵ Se estima un *probit* para el *stock* de trabajadores en junio del 2015, mes en el que el número de trabajadores se aproxima al promedio anual y no presenta ruidos por factores estacionales; así, se cuenta con información para 2,9 millones de trabajadores. Las variables explicativas incluidas son las siguientes: sexo, edad, nivel educativo, ocupación, tamaño de la firma —según número de trabajadores—, controles por fecha de inicio de la relación laboral —si se inició antes del 2000, para tener un estimado del efecto de las reformas laborales de la década de 1990; si se inició entre el 2000 y el 2010, o después del 2010, así como el trimestre en el que se inició la relación laboral, para capturar el efecto de la estacionalidad— y variables *dummy* por sector.

El segundo ejercicio consiste en realizar la misma estimación únicamente para los nuevos contratos. Entre enero del 2012 y junio del 2016 se registraron 11,8 millones de empleos; el 78% de los trabajadores que ocuparon estos empleos inició sus labores a partir del 2012. Nos quedamos con este subgrupo, cuyos contratos iniciales se distribuyen del siguiente modo: plazo fijo (70%), indeterminado (19%), otros (11%). Con este subgrupo se estima un modelo de la probabilidad de ser contratado con un contrato por tiempo indeterminado. Las variables explicativas incluidas son las siguientes: sexo, edad, nivel educativo, ocupación, tamaño de la firma —según número de trabajadores—, y variables *dummy* por sector.

5 La opción de contraste principal son los contratos a plazo fijo. Los otros contratos son contratos a tiempo parcial, para trabajadores extranjeros, de trabajo a domicilio, para futbolistas profesionales, del régimen agrario y para el migrante andino.

Tabla 5
Trabajadores: determinantes de ser contratado
con un contrato por tiempo indeterminado
(stock de trabajadores en junio del 2015)

	Coefficiente	Error estadístico	Efectos marginales
Mujer	-0,055***	(0,002)	-0,016
Edad			
25-50 años	0,166***	(0,003)	0,048
Más de 50 años	0,365***	(0,003)	0,109
Nivel educativo			
Primaria	-0,047***	(0,004)	-0,014
Superior	0,069***	(0,002)	0,020
Postgrado	0,283***	(0,007)	0,086
Ocupación			
Ejecutivo	0,808***	(0,006)	0,263
Obrero	-0,343***	(0,002)	-0,100
Tamaño de la empresa			
10-100 trabajadores	-0,630***	(0,003)	-0,213
Más de 100 trabajadores	-0,935***	(0,002)	-0,304
Inicio de la relación laboral			
2000-2010	-1,248***	(0,007)	-0,317
A partir del 2010	-2,179***	(0,006)	-0,632
Trimestre II	-0,067***	(0,002)	-0,020
Trimestre III	-0,027***	(0,002)	-0,008
Trimestre IV	-0,030***	(0,002)	-0,009
Constante	2,059***	(0,008)	
<i>Dummy</i> sector	Sí		
Pseudo-R ²	0,2106		
ll	-1 553 776		
N	2 984 969		

Fuente: Planilla Electrónica.

Elaboración propia.

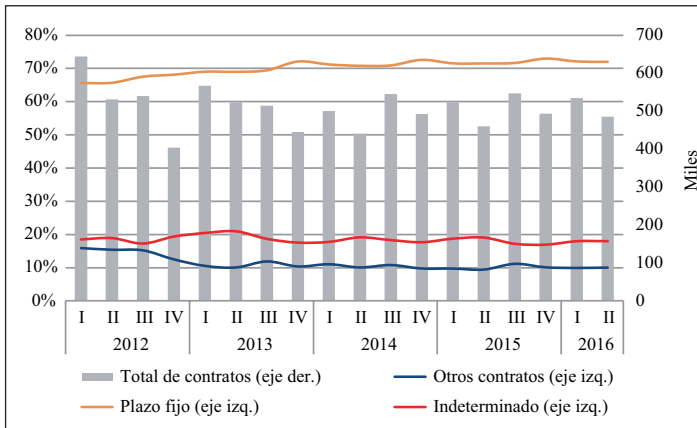
* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

En la tabla 5 se presentan los resultados del primer ejercicio. En contraste con nuestros resultados anteriores, ser mujer reduce la probabilidad de obtener un contrato por tiempo indeterminado, aunque el efecto es pequeño. Por otro lado, confirmamos que la edad representa una contribución importante y positiva a la probabilidad de ser contratado por tiempo indeterminado, lo que se incrementa con los años.

Contar con educación primaria, con relación a contar con educación secundaria, reduce en 1 punto porcentual la probabilidad de obtener un contrato por tiempo indeterminado; y contar con educación superior y postgrado la incrementa en 2 y 9 puntos porcentuales, respectivamente. Trabajar en una empresa mediana y grande, con respecto a una pequeña, reduce las probabilidades de ser contratado por tiempo indeterminado en 21 y 30 puntos porcentuales, respectivamente. Esto es coherente con la información que se presentaba en el gráfico 4. Se encuentra que, solo por haber sido contratado después del año 2000, la probabilidad de obtener un contrato por tiempo indeterminado es 31 puntos porcentuales menor que antes de dicho año, y que dicha probabilidad se reduce en 63 puntos porcentuales si el trabajador fue contratado a partir del 2010. Para controlar por la estacionalidad del momento del contrato, se incluyen variables *dummy* que indican en qué trimestre del año fue contratado el trabajador.

En el gráfico 5 se presentan los nuevos empleos creados en los 18 trimestres contenidos entre enero del 2012 y junio del 2016, y su distribución según tipo de contrato. En promedio, se crean alrededor de 510 000 empleos cada trimestre, de los cuales 358 000 son a plazo fijo. En términos porcentuales, se observa que el uso de contratos a plazo fijo se ha acentuado, pasando de 66% del total de nuevos contratos en el primer trimestre del 2012 a 72% en el primer trimestre del 2016. La proporción de nuevos contratos por tiempo indeterminado se ha mantenido constante y la de los otros contratos ha disminuido.

Gráfico 5
Nuevos empleos según tipo de contrato,
I trimestre del 2012-II trimestre del 2016



Fuente: Planilla Electrónica.

Elaboración propia.

Notas: ^{1/} En “otros contratos” se encuentran los contratos a tiempo parcial, para trabajadores extranjeros, de trabajo a domicilio, para futbolistas profesionales, del régimen agrario y para el migrante andino. ^{2/} En el gráfico 1 se presenta la serie de los contratos desde 1999.

En la tabla 6 se presentan los resultados del mismo modelo, pero ahora solo para los nuevos contratos. Se cuenta con una muestra de más de 9 millones de empleos que se iniciaron en algún momento durante el periodo de análisis (2012-2016). Del mismo modo que en el primer ejercicio, ser mujer disminuye las probabilidades de ser contratado por tiempo indeterminado y tener mayor edad las incrementa. Al igual que en el ejercicio anterior, contar con mayores niveles educativos incrementa esta probabilidad. En forma similar al primer ejercicio, a medida que la empresa es más grande, la probabilidad de obtener un contrato por tiempo indeterminado disminuye. En suma, los resultados son muy parecidos cuando nos enfocamos solo en los nuevos contratos.

Tabla 6
Trabajadores: determinantes de ser contratado con un contrato por tiempo indeterminado (nuevos contratos, 2012-2016)

	Coefficiente	Error estadístico	Efectos marginales
Mujer	-0,084***	(0,001)	-0,019
Edad			
25-50 años	0,084***	(0,001)	0,019
Más de 50 años	0,284***	(0,002)	0,069
Nivel educativo			
Primaria	-0,049***	(0,002)	-0,011
Superior	0,041***	(0,001)	0,010
Postgrado	0,286***	(0,007)	0,073
Ocupación			
Ejecutivo	0,867***	(0,005)	0,283
Obrero	-0,363***	(0,001)	-0,082
Tamaño de la empresa			
10-100 trabajadores	-0,618***	(0,001)	-0,196
Más de 100 trabajadores	-0,963***	(0,001)	-0,273
Sector			
Agricultura y pesca	-0,333***	(0,003)	-0,077
Minería	0,253***	(0,004)	0,058
Manufactura	-0,035***	(0,002)	-0,008
Construcción	0,031***	(0,002)	0,007
Comercio	0,314***	(0,002)	0,072
Hoteles	0,063***	(0,003)	0,014
Transporte	0,194***	(0,003)	0,045
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	0,130***	(0,002)	0,030
Enseñanza	-0,306***	(0,003)	-0,071
Constante	-0,261***	(0,002)	
Pseudo-R ²	0,1333		
ll	-3 781 071		
N	9 095 296		

Fuente: Planilla Electrónica.

Elaboración propia.

* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

5. DINÁMICA DEL USO DE CONTRATOS LABORALES EN EL PERÚ

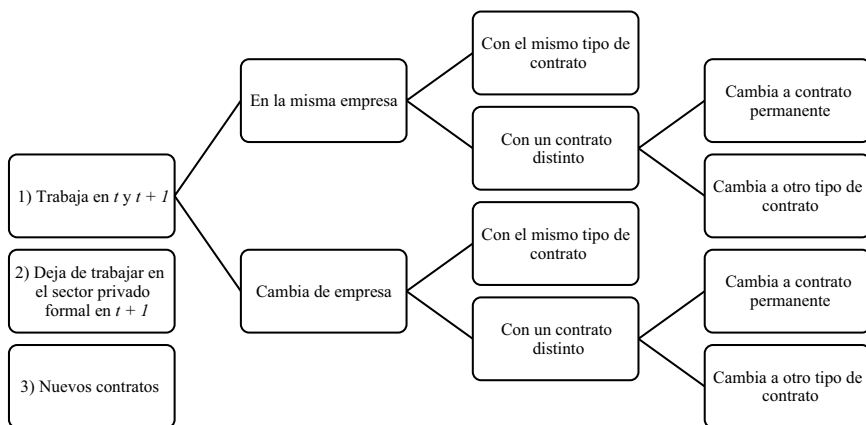
En esta sección se busca introducir la dimensión temporal al análisis de los contratos laborales en el Perú. De este modo, se analizarán transiciones entre empleos y contratos en la misma empresa y entre empresas, así como también se realizará una primera exploración sobre las interrelaciones entre los distintos tipos contractuales. Específicamente, en la sección 5.1 se analizan las distintas transiciones laborales, incluyendo cambios de contratos, al interior de un año y entre años. En la sección 5.2 se indagará sobre la duración de los empleos y su relación con los tipos de contratos.

5.1. ¿Qué tipos de transiciones entre contratos se producen en el tiempo?

Con respecto a la dinámica del uso de los contratos, los flujos al interior de un año, más allá de describirse a partir de la creación y destrucción de empleos, pueden analizarse en el nivel de trabajador, con lo cual se reflejan los cambios de empleador o de modalidad contractual. Esto nos permite tener una idea más clara del grado de segmentación o transición que se produce entre las distintas modalidades contractuales, así como también del vínculo que existe con los cambios de empleador. De este modo, los movimientos entre un periodo de tiempo t y $t + 1$ —podrían ser meses, trimestres, semestres, años, etcétera— pueden ser, a grandes rasgos, de tres tipos, como se observa en la figura 1.

La figura 1 muestra un esquema de los flujos laborales que se pueden producir entre dos periodos. Se parte de que el trabajador puede mantenerse ocupado en estos dos momentos o puede salir del sector formal privado y transitar hacia el desempleo, la inactividad, el empleo en el sector público o la informalidad. Asimismo, se observan los nuevos contratos de trabajadores que recién ingresan a un empleo formal. Nótese también que, en el periodo $t + 1$, los trabajadores que se mantienen ocupados pueden encontrarse trabajando con el mismo empleador o con otro. En ambos casos podría ocurrir que la modalidad contractual en cuyo marco se estipula la relación laboral se mantenga o varíe.

Figura 1
Posibles cambios en el estatus laboral de un trabajador



Elaboración propia.

En este esquema, en la tabla 7 se presentan datos acerca de la rotación laboral mensual en el 2015. Entre inicios y fines de año, el crecimiento bruto del número de trabajadores ha sido del 7%, observándose un promedio de 3,2 millones de trabajadores al mes. De ellos,

en promedio 2,9 millones de trabajadores mantienen, entre un mes y otro, el mismo contrato en la misma empresa. Casi 10 000 trabajadores, en promedio, cambian de contrato, en la misma empresa en la que trabajan, entre un mes y otro. La mitad de estos cambios es hacia un contrato por tiempo indeterminado; y la mitad restante, hacia otro tipo de contrato. Asimismo, 10 000 trabajadores adicionales cambian de trabajo a otra empresa con el mismo tipo de contrato y 13 000 cambian a otra empresa, pero con otro tipo de contrato. Por último, mensualmente, en promedio, se destruyen 219 000 empleos —incluye aquellos empleos destruidos debido a que un trabajador pasa de una empresa a otra— y se crean 255 000 empleos.

Tabla 7
Estadísticas de rotación laboral entre meses, 2015

	Promedio 2015	% ^{2/}
Total de trabajadores	3 204 600	
Variación fin/inicio de periodo (diciembre/enero)	7%	
Total de empleos	3 238 046	100%
Variación fin/inicio de periodo (diciembre/enero)	7%	
Cambios		
Hacia el desempleo/informalidad/inactividad/sector público	219 008	6,8%
Nuevos trabajadores	254 582	7,9%
La misma empresa, el mismo contrato	2 973 648	91,8%
La misma empresa, otro tipo de contrato	9816	0,3%
<i>De estos, pasan a indeterminado</i>	4957	0,2%
<i>De estos, pasan a otro tipo de contrato</i>	4859	0,2%
Otra empresa, el mismo contrato ^{1/}	10 717	0,3%
Otra empresa, otro tipo de contrato ^{1/}	13 944	0,4%

Fuente: Planilla Electrónica.

Elaboración propia.

Nota: ^{1/} No se consideran trabajos simultáneos, solo el ingreso a una nueva empresa en la que no se encontraba trabajando en el mes anterior. ^{2/} Los porcentajes son calculados con respecto al total de empleos.

A pesar de que este análisis se enfoca en un periodo limitado, deja algunos mensajes importantes. Primero, se puede estimar una tasa de entrada y salida del empleo mensual, dividiendo, para el primer caso, el número de nuevos trabajadores entre el *stock* de trabajadores; y, para el segundo, el número de trabajadores salientes entre el *stock* de trabajadores. Así, la primera asciende a 7,8%; y la segunda, a 6,7%. La diferencia representa la creación neta de empleos mensual, que asciende a 1% del total de empleos. Este es un primer indicio de cómo, a pesar de que la tasa de crecimiento sea reducida, detrás se produce—incluso en el nivel mensual— una enorme rotación de trabajadores. Con respecto a los tipos de transición, dejando de lado las salidas de nuestra base de datos, queda claro que la mayoría se dirige hacia otras empresas y, dentro de este grupo, los trabajadores tienden a tomar contratos distintos de los que ya tenían.

Analizar los cambios entre un mes y otro puede ser muy limitado en términos de tiempo, por lo cual es importante identificar cuánta movilidad existe entre las distintas condiciones laborales en plazos más largos. Con el propósito de evaluar estos movimientos, se han elaborado matrices de transición trimestral y anual sobre la base de la Planilla Electrónica. La tabla 8 resume las transiciones trimestrales; y la 9, las anuales. Las primeras han sido calculadas promediando las matrices de los cuatro trimestres del 2015, mientras que para las segundas se han promediado las 12 transiciones anuales presentes entre el 2014 y el 2015 (por ejemplo, enero del 2014 a enero del 2015).

Destacan dos aspectos. Primero, la particularmente breve duración de los contratos a plazo fijo se hace evidente cuando se observan las diferencias en sus probabilidades de transición al desempleo, la informalidad o la inactividad trimestrales y anuales. Esta última probabilidad es el doble de la primera. Por otro lado, entre un año y otro, tres cuartas partes de los contratos por tiempo indeterminado se mantienen, lo que

Tabla 8
Transiciones trimestrales entre estados laborales, 2015

	<i>t + 1</i>			
	Desempleo/ informalidad/ inactividad	Indeterminado	Plazo fijo	Otros contratos^{1/}
Desempleo / informalidad / inactividad	69,1%	5,6%	21,5%	3,8%
<i>t</i> indeterminado	12,0%	87,7%		
Plazo fijo	24,8%	0,8%	74,3%	

Fuente: Planilla Electrónica.

Elaboración propia.

Nota: ^{1/} No se consideran trabajos simultáneos, solo el ingreso a una nueva empresa en la que no se encontraba trabajando en el mes anterior.

Tabla 9
Transiciones anuales entre estados laborales, 2014-2015

	<i>t + 1</i>			
	Desempleo/ informalidad/ inactividad	Indeterminado	Plazo fijo	Otros contratos^{1/}
Desempleo / informalidad / inactividad	70,5%	6,7%	19,8%	3,0%
<i>t</i> indeterminado	25,2%	74,3%		
Plazo fijo	46,0%	1,5%	52,3%	

Fuente: Planilla Electrónica.

Elaboración propia.

Nota: ^{1/} En “otros contratos” se encuentran los contratos a tiempo parcial, para trabajadores extranjeros, de trabajo a domicilio, para futbolistas profesionales, del régimen agrario y para el migrante andino.

revela la mayor duración de este tipo de empleos. Más aun, tres cuartas partes de los contratos a plazo fijo se mantienen entre un trimestre y otro, y un poco más de la mitad se mantienen entre un año y otro. Segundo, los trabajadores que dejan el desempleo, la informalidad o la inactividad consiguen principalmente empleos con contratos a plazo fijo, seguidos por empleos con contratos por tiempo indeterminado y, en último lugar, por otro tipo de contratos. La probabilidad de pasar del desempleo, la informalidad o la inactividad a un contrato por tiempo indeterminado es muy baja, sin embargo, incluso de un año a otro. Las transiciones del desempleo a la contratación por tiempo indeterminado pueden desagregarse aún más. Del total de transiciones anuales, el 60% hace referencia a trabajadores que estuvieron contratados en al menos un empleo formal anteriormente.

¿Cómo se comparan estos resultados con los de otros países? Dado que no se cuenta con datos sobre este tipo de transiciones para América Latina, se buscará establecer una comparación con los países europeos, donde la discusión acerca del tipo de contratos utilizados ha sido bastante prolífica. Un caso resaltante es el de España, puesto que es un país cuyas instituciones laborales se asemejan a las peruanas.⁶ Para el caso español, Güell y Petrongolo (2007), para los años 1987 a 2002, calculan que, entre un trimestre y otro, menos del 2% de los contratos a plazo fijo son convertidos en contratos por tiempo indeterminado y, entre un año y otro, dicho porcentaje se eleva a 3%. Estas

6 Dolado y otros (2002) presentan una buena síntesis de las reformas y efectos ocurridos en España desde 1980. Así, en este país, en la década de 1980, los contratos permanentes representaban más del 90% de los contratos, y la diferencia estaba ocupada principalmente por empleos de temporada. Luego, hacia mediados de dicha década, ante la persistentemente elevada tasa de desempleo, se modificó la legislación de la protección del empleo, facilitando el uso de contratos temporales y manteniendo las reglas para los contratos por tiempo indefinido, lo que tuvo como consecuencia una explosión en el uso de contratos temporales.

tasas duplican las encontradas para el Perú. Asimismo, los trabajadores que dejan el desempleo tienen 5 veces más probabilidades de obtener un empleo a plazo fijo que uno por tiempo indeterminado, aunque la probabilidad de obtener un empleo a plazo fijo desde el desempleo es mucho menor que la encontrada en el Perú: 3% en comparación con 21%, lo que muestra una mayor duración del desempleo. También se observa evidencia de que, en España, para dicho periodo, la duración del empleo temporal es menor: apenas el 20% de los contratos a plazo fijo se mantenía entre un año y otro (52% para el Perú), y el 64% entre un trimestre y otro (74% para el Perú). Este dato está asociado con las reglas de duración de los contratos, que en España son más restrictivas.

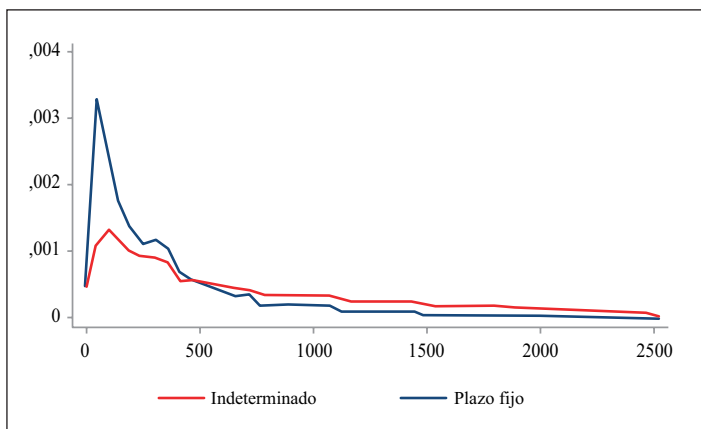
Para el caso sueco, Holmlund y Storrie (2002) calculan que, entre 1987 y el 2000, la tasa de salida de los contratos temporales es, en promedio, 10 veces mayor que la de los contratos indeterminados; y después de un trimestre, alrededor del 10% de los trabajadores con un contrato a plazo fijo pasan a tener uno por tiempo indeterminado. Faccini (2013), por su parte, muestra, para varios países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que en 1996 los trabajadores con un contrato temporal tenían 40% de probabilidad de estar empleados en una posición a tiempo indeterminado un año después. Estas probabilidades fluctúan para la mayoría de países entre 36% y 56%. Estos datos sugieren que las transiciones de contratos temporales a tiempo indeterminado son mucho menos frecuentes en el Perú.

5.2. Tipo de contrato y duración del empleo

Con el fin de establecer la relación entre la duración del empleo y el tipo de contrato, en el gráfico 6 se presenta la duración del empleo

para los puestos de trabajo registrados en el 2015 que contaban con un contrato por tiempo indeterminado o uno a plazo fijo. Esta es una duración truncada, puesto que, al observar solo los datos hasta fines del 2015, no se conoce si estos empleos continuarán o no. Por ello, a los puestos de trabajo que no reportan fecha de fin, se les imputa como fecha de truncamiento enero del año siguiente. Esta duración considera la suma de la sucesión de contratos, en caso de que hayan ocurrido varias celebraciones de contratos durante el mismo año para el mismo empleo. Considerando todo lo anterior, es evidente la menor duración de los contratos a plazo fijo: la duración promedio del empleo es de 870 días —poco menos de 30 meses—; pero la de los empleos con contratos por tiempo indeterminado es el cuádruple de la de los de plazo fijo: 1830 y 470 días, respectivamente. La mediana

Gráfico 6
Duración del empleo truncada (en días), según tipo de contrato



Fuente: Planilla Electrónica.

Elaboración propia.

Nota: La escala se trunca a 2500 días, lo que representa 91% de los contratos totales, 75% de los contratos por tiempo indeterminado y 97% de los contratos a plazo fijo.

de la duración del empleo es de 325 días, manteniéndose la relación entre ambos tipos de empleos: 880 y 240 días para los empleos por tiempo indeterminado y a plazo fijo, respectivamente. Como se puede observar en el gráfico, los contratos a plazo fijo se concentran en duraciones de hasta un año.

Para tener mayor detalle acerca de las distribuciones de la duración del empleo, en la tabla 10 se presenta la distribución de los contratos a plazo fijo y por tiempo indeterminado según su duración para todos los puestos de trabajo registrados en el 2015.⁷ La relación es clara e inversa: 4 de cada 10 empleos estipulados con un contrato a plazo fijo tienen una duración de hasta 6 meses, mientras que una proporción comparable de contratos por tiempo indeterminado se encuentra en el extremo opuesto, con una duración del empleo superior a los 3 años.

Tabla 10
Duración del empleo, según tipo de contrato

<i>En porcentaje</i>	Indeterminado	Plazo fijo
Hasta 3 meses	9	27
3-6 meses	8	16
6 meses-1 año	13	21
1-3 años	25	25
Más de 3 años	45	12

Fuente: Planilla Electrónica.

Elaboración propia.

7 Los resultados no son diferentes si en el periodo de análisis se considera cualquiera de los otros años.

El último aspecto que vale la pena discutir, especialmente para el caso de los contratos a plazo fijo, es la diferencia entre la duración de los contratos y del empleo. Esto puede ser relevante en el caso de un trabajador que logre mantenerse en un mismo empleo mediante una serie sucesiva de contratos de poca duración. Se hizo un ejercicio sobre este contraste con los datos de la Planilla Electrónica, puesto que las fechas de inicio y fin son reportadas. Este ejercicio no es perfecto, dado que, en muchos casos, las empresas únicamente podrían estar registrando el inicio y fin de la relación laboral, mas no de los contratos. En estos casos, lo que sucedería es que se subestimaría el número de contratos renovados. De hecho, al observar los datos, se podría suponer que, efectivamente, lo que está ocurriendo es que la mayoría de empresas solo registran la fecha de inicio del empleo en aras de realizar los pagos respectivos a sus trabajadores, mas no un reporte certero de las renovaciones de contratos.

Para ilustrar esto, se puede listar como ejemplo que el 98% de los empleos con una duración superior de tres años cuentan con contratos por más de tres años. Este resultado no tiene mucho sentido, puesto que el costo de la terminación de un contrato temporal de esa duración es superior que el de la terminación de un contrato indefinido. En efecto, en el Perú, las indemnizaciones por despido arbitrario funcionan de manera distinta para los diferentes tipos de contratos. En el caso de los contratos por tiempo indeterminado, se debe realizar un pago de 1,5 remuneraciones por año trabajado; y en el caso de los contratos a plazo fijo, un pago de 1,5 remuneraciones por mes dejado de trabajar. En ambos casos, el tope es de 12 remuneraciones. Entonces, si se imagina a un trabajador que lleva laborando un año y es despedido, el pago que le correspondería si tuvo un contrato indefinido es de una remuneración y media; en cambio si hubiera sido un trabajador con un contrato a plazo fijo de 3 años —24 meses dejados

de trabajar—, la indemnización ya habría alcanzado el tope. Es decir, sería 8 veces más costoso despedir al trabajador contratado por un periodo fijo. Este análisis explica por qué se esperaría que muchos de los contratos sean de una duración menor que la del empleo.

La evidencia presentada confirma la dualidad del mercado laboral formal en el Perú. La predominancia de los contratos a plazo fijo, diseminados en empresas y trabajadores con distintas características, va de la mano con otros fenómenos laborales. Este tipo de contratos, como se ha visto, induce una mayor rotación laboral, lo cual se refleja claramente en la menor duración del empleo. Esto es aún más grave vistas las bajas tasas de transición entre contratos temporales e indeterminados, lo que muestra una dinámica de cambios constantes entre empleos temporales, con baja probabilidad de obtener un empleo permanente.

6. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

En el presente estudio, se ha buscado ofrecer un panorama de la dualidad del mercado laboral peruano en el sector formal. La idea es que, más allá del binomio formalidad/informalidad comúnmente estudiado, al interior del sector en el que se observa cumplimiento de la normativa tributaria y laboral existe un segundo tipo de segmentación, el cual es determinado por el tipo de contrato utilizado.

De este modo, lo que se observa es que, de los casi 10 millones de trabajos formales registrados en el Perú que se iniciaron entre el 2012 y el 2016, en el 70% de los casos los trabajadores comenzaron sus labores con un contrato a plazo fijo; en el 19%, con uno por tiempo indeterminado; y en el resto de los casos, estuvieron contratados con otra modalidad. Los contratos a plazo fijo no solo están siendo el tipo de contrato preferido por las empresas, sino que presentan una serie de atributos por los cuales su exacerbado uso se hace preocupante. Uno de ellos es la menor duración del empleo. Por este motivo, se ha buscado presentar no solamente información estática acerca del uso de contratos y sus características, sino realizar también un análisis de flujos de empleo. En esta línea, los resultados muestran que los empleos a plazo fijo exhiben tasas elevadas de rotación, lo cual es consistente con la menor duración del empleo. Además, se presenta evidencia de que las transiciones hacia los otros tipos de contratos son bastante limitadas. Dicho de otro modo, el uso de contratos a plazo fijo y contratos por tiempo indeterminado refleja, efectivamente, una segmentación en el mercado laboral.

Asimismo, por su relevancia, se caracteriza el uso de los contratos por tiempo indeterminado por parte de las empresas y de los trabajadores. Con respecto a las empresas, lo que se encuentra es que la mayor probabilidad de uso de contratos por tiempo indeterminado se encuentra en aquellas que cuentan con una mayor proporción de trabajadores cualificados —especialmente con postgrado—, ejecutivos, y de mayor antigüedad. De manera similar, con respecto a los trabajadores, la mayor probabilidad de ser contratado por tiempo indeterminado se produce entre los trabajadores cualificados, que laboran en una empresa pequeña, como ejecutivos, y tienen mayor edad. También se presenta evidencia de que la probabilidad de contratación por tiempo indeterminado ha disminuido fuertemente con el tiempo: solo por haber sido contratado después del año 2000, esta probabilidad es 31 puntos porcentuales menor que antes de dicho año y 63 puntos porcentuales menor si el trabajador fue contratado a partir del 2010.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso-Borrego, César; Jesús Fernández-Villaverde y José E. Galdón-Sánchez (2005). *Evaluating labor market reforms: a general equilibrium approach*. NBER Working Paper, 11519. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research (NBER).
- Blanchard, Olivier y Augustin Landier (2002). The perverse effects of partial labour market reform: fixed-term contracts in France. *The Economic Journal*, 112(480), F214-F244. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00047>
- Boeri, Tito (2011). Institutional reforms and dualism in european labor markets. En Orley Ashenfelter y David Card (Eds.), *Handbook of labor economics* [Vol. 4, Part B] (pp. 1173-1236). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02411-7](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02411-7)
- Caggese, Andrea y Vicente Cuñat (2008). Financing constraints and fixed-term employment contracts. *The Economic Journal*, 118(533), 2013-2046. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02200.x>
- Cahuc, Pierre; Olivier Charlot y Franck Malherbet (2016). Explaining the spread of temporary jobs and its impact on labor turnover. *International Economic Review*, 57(2), 533-572.
- Cahuc, Pierre y Fabien Postel-Vinay (2002). Temporary jobs, employment protection and labor market performance. *Labour*

- Economics*, 9(1), 63-91. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00051-3](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00051-3)
- Cao, Shutao; Enchuan Shao y Pedro Silos (2010). *Fixed-term and permanent employment contracts: theory and evidence*. Working Paper, 2010-13. Atlanta, GA: Federal Reserve Bank of Atlanta.
- Cappellari, Lorenzo; Carlo Dell'Aringa y Marco Leonardi (2012). Temporary employment, job flows and productivity: a tale of two reforms. *The Economic Journal*, 122(562), F188-F215. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2012.02535.x>
- Centeno, Mario y Álvaro A. Novo (2012). Excess worker turnover and fixed-term contracts: Causal evidence in a two-tier system. *Labour Economics*, 19(3), 320-328. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.02.006>
- Dolado, Juan J.; Carlos García-Serrano y Juan F. Jimeno (2002). Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain. *The Economic Journal*, 112(480), F270-F295. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00048>
- Faccini, Renato (2013). Reassessing labour market reforms: temporary contracts as a screening device. *The Economic Journal*, 124(575), 167-200. <https://doi.org/10.1111/eoj.12072>
- Güell, Maia y Barbara Petrongolo (2007). How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain. *Labour Economics*, 14(2), 153-183. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.09.001>
- Hijzen, Alexander; Leopoldo Mondauto y Stefano Scarpetta (2013). *The perverse effects of job-security provisions on job security in Italy discontinuity design*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 151. OECD. <https://doi.org/10.1787/5k40hthb969w-en>

- Holmlund, Bertil y Donald Storrie (2002). Temporary work in turbulent times: the Swedish experience. *The Economic Journal*, 112(480), F245-F269. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00042>
- Ichino, Andrea; Fabrizia Mealli y Tommaso Nannicini (2008). From temporary help jobs to permanent employment: What can we learn from matching estimators and their sensitivity? *Journal of Applied Econometrics*, 23(3), 305-327. <https://doi.org/10.1002/jae.998>
- Jaramillo, Miguel; Julio Almonacid y Luciana de la Flor (2018). *Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral del 2001*. Avances de Investigación, 30. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Jaramillo, Miguel y Daniela Campos (2019). *¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?* Documentos de Investigación, 93. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Kugler, Adriana y Giovanni Pica (2008). Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform. *Labour Economics*, 15(1), 78-95. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2006.11.002>
- Martins, Pedro S. (2009). Dismissals for cause: the difference that just eight paragraphs can make. *Journal of Labor Economics*, 27(2), 257-279. <https://doi.org/10.1086/599978>
- Portugal, Pedro y José Varejão (2009). Why do firms use fixed-term contracts? *IZA Discussion Papers*, 4380. IZA.

PUBLICACIONES RECIENTES DE GRADE

LIBROS

- 2017 *Inversión sin planificación: la calidad de la inversión pública en los barrios vulnerables de Lima*
Álvaro Espinoza y Ricardo Fort
- 2017 *Otro urbanismo para Lima: más allá del mejoramiento de barrios*
Jitka Molnárová, Luis Rodríguez Rivero, Álvaro Espinoza y Ricardo Fort (Eds.)
PUCP, Universidad Científica del Sur y GRADE
- 2016 *¿Agroindustria en la Amazonía?: posibilidades para el desarrollo inclusivo y sostenible de la palma aceitera en el Perú*
Ricardo Fort y Elena Borasino (Eds.)
- 2016 *Industrias extractivas y desarrollo rural territorial en los Andes peruanos: los dilemas de la representación política y la capacidad de gestión para la descentralización*
Gerardo Damonte y Manuel Glave (Eds.)
- 2016 *¿Combinando protección social con generación de oportunidades económicas?: una evaluación de los avances del programa Haku Wiñay*
Javier Escobal y Carmen Ponce (Eds.)
- 2015 *¿Es necesaria una estrategia nacional de desarrollo rural en el Perú?: aportes para el debate y propuesta de implementación*
Ricardo Fort, María Isabel Remy y Héctor Paredes
- 2015 *Agricultura peruana: nuevas miradas desde el Censo Agropecuario*
Javier Escobal, Ricardo Fort y Eduardo Zegara (Eds.)

DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

- 2019 *"Cualquier cosa nos puede pasar": dos estudios de caso sobre experiencias de violencia contra niñas durante el curso de sus vidas*
Vanessa Rojas Arangoitia
Documentos de Investigación, 97
- 2019 *Implementación de programas de inclusión social en territorios con población vulnerable. ¿Cómo está cambiando Beca 18 la vida de los y las jóvenes del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM)?*
Gabriela Guerrero, Vanessa Rojas, Santiago Cueto, Jimena Vargas y Sayuri Leandro
Documentos de Investigación, 96
- 2019 *Capital social y logro ocupacional en contextos de segregación*
Martín Benavides, Juan León, Álvaro Paredes y Diana La Riva
Documentos de Investigación, 95
- 2019 *¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?*
Miguel Jaramillo y Daniela Campos
Documentos de Investigación, 93
- 2019 *Los efectos desprotectores de la protección del empleo. El impacto de la reforma del contrato laboral del 2001*
Miguel Jaramillo, Julio Almonacid y Luciana de la Flor
Documentos de Investigación, 92
- 2019 *Democracia y gobiernos locales: efectos de la divergencia entre la voluntad popular y la distribución del poder en los gobiernos municipales*
Miguel Jaramillo y Elsa Bardález
Documentos de Investigación, 91

- 2018 *Más allá de los nini: los jóvenes urbano-vulnerables en el Perú*
Lorena Alcázar, María Balarin, Cristina Glave y María Fernanda Rodríguez
Documentos de Investigación, 90
- 2018 *Mercado privado, consecuencias públicas. Los servicios de provisión privada en el Perú*
María Balarin, Jostin Kitmang, Hugo Ñopo y María Fernanda Rodríguez
Documentos de Investigación, 89
- 2018 *¿Protección social adaptativa?: desafío para la política en el Perú*
Gerardo Damonte, Manuel Glave, Karla Vergara y Rafael Barrio de Mendoza
Documentos de Investigación, 88
- 2018 *Cobertura, oportunidades y percepciones sobre la educación inclusiva en el Perú*
Santiago Cueto, Vanessa Rojas, Martín Dammert y Claudia Felipe
Documentos de Investigación, 87
- 2018 *Inclusión económica y tributación territorial: el caso de las exoneraciones altoandinas*
Javier Escobal y Carmen Armas
Documentos de Investigación, 86
- 2017 *Las expectativas educativas de los estudiantes de secundaria de regiones amazónicas: un análisis de los factores asociados desde el enfoque de eficacia escolar*
Juan León y Claudia Sugimaru
Documentos de Investigación, 85
- 2017 *Transiciones inciertas: una mirada a los jóvenes de contextos urbanos vulnerables de Lima*
María Balarin, Lorena Alcázar, María Fernanda Rodríguez y Cristina Glave
Documentos de Investigación, 84

- 2017 *Cambiando la mentalidad de los estudiantes: evaluación de impacto de ¡Expande tu Mente! sobre el rendimiento académico en tres regiones del Perú*
Ingo Outes, Alan Sánchez y Renos Vakis
Documentos de Investigación, 83
- 2016 *Los efectos de la violencia doméstica sobre la salud infantil de los niños y las niñas menores de cinco años en el Perú*
Juan León, Martín Benavides, Marcela Ponce de León y Lucía Espezúa
Documentos de Investigación, 82
- 2016 *¿Cómo perciben los niños, niñas y adolescentes el papel del Estado y su relación con ellos?: reflexiones a partir de los servicios de educación y salud*
Vanessa Rojas Arangoitia
Documentos de Investigación, 81
- 2016 *Consecuencias de la violencia doméstica contra la mujer en el progreso escolar de los niños y niñas del Perú*
Lorena Alcázar y Diego Ocampo
Documentos de Investigación, 80

AVANCES DE INVESTIGACIÓN (serie digital)

- 2018 *Medición de la prevalencia de la violencia física y psicológica hacia niñas, niños y adolescentes, y sus factores asociados en el Perú: evidencia de Niños del Milenio*
Alan Sánchez y Alessandra Hidalgo
Avances de Investigación, 38
- 2018 *Ser joven en el Perú: educación y trabajo*
Ana Paula Franco y Hugo Ñopo
Avances de Investigación, 37

- 2018 *Adaptation to climate change in the tropical mountains? Effects of intraseasonal climate variability on crop diversification strategies in the Peruvian Andes*
Carmen Ponce
Avances de Investigación, 36
- 2018 *Using a co-occurrence index to capture crop tolerance to climate variability: a case study of Peruvian farmers*
Carmen Ponce y Carlos Alberto Arnillas
Avances de Investigación, 35
- 2018 *Revisiting the determinants of non-farm income in the Peruvian Andes in a context of intraseasonal climate variability and spatially widespread family networks*
Carmen Ponce
Avances de Investigación, 34
- 2018 *La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo: un estudio en las ciudades capitales del Perú*
Luciana de la Flor
Avances de Investigación, 33
- 2018 *The impact of intimate partner violence on child development in Peru*
Mariel Bedoya, Karen Espinoza y Alan Sánchez
Avances de Investigación, 32
- 2017 *Interacción social y crimen: un análisis del caso peruano a nivel provincial*
Carmen Armas y Daniel Velásquez
Avances de Investigación, 31
- 2017 *Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral del 2001*
Miguel Jaramillo, Julio Almonacid y Luciana de la Flor
Avances de Investigación, 30

- 2017 *How do Latin American migrants in the U.S. stand on schooling premium? What does it reveal about education quality in their home countries?*
Daniel Alonso-Soto y Hugo Ñopo
Avances de Investigación, 29
- 2017 *The value of redistribution: natural resources and the formation of human capital under weak institutions*
Jorge M. Agüero, Carlos Felipe Balcázar, Stanislao Maldonado y Hugo Ñopo
Avances de Investigación, 28
- 2017 *Cambios en la actividad agropecuaria en un contexto de cambio climático y estrés hídrico. El caso de las cuencas de Ica y Pampas*
Karla Vergara y Andrea Ramos
Avances de Investigación, 27
- 2017 *Más que una guardería. El tránsito de Wawa Wasi a Cuna Más en Jicamarca*
Virginia Rey Sánchez
Avances de Investigación, 26
- 2017 *Promoting prenatal health care in poor rural areas through conditional cash transfers: evidence from JUNTOS in Peru*
Juan José Díaz y Víctor Saldarriaga
Avances de Investigación, 25
- 2016 *¿Saliendo del agro? Empleo no agropecuario, conectividad y dinamismo rural en el Perú*
Héctor Paredes
Avances de Investigación, 24
- 2016 *Maternal depression symptomatology and child well-being outcomes: limited evidence for a causal relationship*
Javier Escobal y Sara Benites
Avances de Investigación, 23

- 2016 *Understanding teenage fertility, cohabitation, and marriage: the case of Peru*
Marta Fávora, Pablo Lavado y Alan Sánchez
Avances de Investigación, 22
- 2016 *El uso del castigo físico por parte del docente, y el rendimiento de los estudiantes en la sierra peruana*
Alejandra Miranda
Avances de Investigación, 21
- 2016 *Effects of fertility on women's working status*
Miguel Jaramillo
Avances de Investigación, 20

Brief de políticas ANÁLISIS & PROPUESTAS

- 2018 *Planning informality: promoting a market of planned informal settlements*
Álvaro Espinoza y Ricardo Fort
Análisis & Propuestas, 41
- 2018 *Planificar la informalidad: herramientas para el desarrollo de mercados de "urbanizaciones informales planificadas"*
Álvaro Espinoza y Ricardo Fort
Análisis & Propuestas, 40
- 2018 *Inclusión económica y tributación territorial: el caso de las exoneraciones altoandinas*
Javier Escobal y Carmen Armas
Análisis & Propuestas, 39
- 2017 *Mejor inversión pública para evitar más desastres: brechas y prioridades de infraestructura en los barrios vulnerables de Lima*
Álvaro Espinoza y Ricardo Fort
Análisis & Propuestas, 38

- 2017 *Derechos colectivos sobre la tierra: un activo esencial para la sostenibilidad de las comunidades pastoriles y el medioambiente en el altiplano andino*
Gerardo Damonte, Manuel Glave y Sandra Rodríguez
Análisis & Propuestas, 37
- 2017 *Trayectorias educativas en el Perú: desde la infancia hasta la adultez temprana*
Santiago Cueto, Alejandra Miranda, Juan León y María Cristina Vásquez
Análisis & Propuestas, 36
- 2017 *Collective land rights: an essential asset for pastoral communities in order to sustain their livelihoods and the environment in the andean altiplano*
Gerardo Damonte, Manuel Glave y Sandra Rodríguez
Análisis & Propuestas, 35
- 2016 *Comprendiendo el embarazo, la convivencia y el matrimonio en la adolescencia: el caso del Perú*
Alan Sánchez, Marta Fávora y Pablo Lavado
Análisis & Propuestas, 34
- 2016 *¿Agroindustria en la Amazonía?: posibilidades para el desarrollo inclusivo y sostenible de la palma aceitera en el Perú*
Ricardo Fort y Elena Borasino
Análisis & Propuestas, 33
- 2016 *Combinando programas sociales y programas productivos para enfrentar la pobreza extrema en áreas rurales: la evidencia de Haku Wiñay*
Javier Escobal y Carmen Ponce
Análisis & Propuestas, 32

- 2016 *Collective Land Tenure Regimes and Vulnerability Reduction in Pastoralist Societies of the Andean Altiplano*
Gerardo Damonte y Sandra Rodríguez
Análisis & Propuestas, 31
- 2016 *Regímenes de tenencia colectiva de la tierra y reducción de la vulnerabilidad de las sociedades pastoras del altiplano*
Gerardo Damonte y Sandra Rodríguez
Análisis & Propuestas, 30

Véanse estas y otras publicaciones en
<http://www.grade.org.pe/publicaciones>.

*Contratos laborales en el Perú:
dinámica y determinantes*

se terminó de editar
en julio del 2019.

Grupo de Análisis para el Desarrollo
GRADE

Av. Grau 915, Lima 4

Apartado postal 18-0572, Lima 18

Teléfono: 247 9988 | Fax: 247 1854

www.grade.org.pe

Más allá del binomio formalidad/informalidad comúnmente explorado, este estudio contribuye a comprender la dualidad del mercado laboral formal en el Perú, determinada por el tipo de contrato utilizado.

Se encuentra que el 70% de los trabajos formales iniciados entre el 2012 y el 2016 involucró un contrato temporal; el 19%, uno por tiempo indeterminado; y el resto, otras modalidades. Asimismo, el estudio halla que las empresas con una mayor proporción de trabajadores cualificados, ejecutivos y más experimentados tienen una mayor probabilidad de usar contratos por tiempo indeterminado. Por otra parte, se evidencia que, solo por haber sido contratado después del 2000, un trabajador tiene una probabilidad de obtener un contrato por tiempo indefinido de 31 puntos porcentuales menos que si hubiera empezado antes de dicho año, y de 63 puntos porcentuales menos si fue contratado a partir del 2010. Además, los empleos temporales presentan elevadas tasas de rotación, consistentes con una menor duración del empleo, y las transiciones hacia contratos por tiempo indefinido son bastante limitadas.

ISBN: 978-612-4374-19-7



9 786124 374197