

Los efectos desprotectores de la protección del empleo

**El impacto de la reforma del
contrato laboral de 2001**

Miguel Jaramillo
Julio Almonacid
Luciana de la Flor

Documentos de Investigación 92

Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral de 2001

Miguel Jaramillo¹
Julio Almonacid
Luciana de la Flor

1 Miguel Jaramillo, Julio Almonacid y Luciana de la Flor son, respectivamente, investigador principal y asistentes de investigación del Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Los autores agradecen los comentarios de Juan José Díaz, Hugo Ñopo, Jorge Toyama, Juan de Laiglesia, Marie-Anne Valfort y otros participantes en un seminario en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), pero mantienen exclusiva responsabilidad por el contenido de este documento.

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, enero de 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. Esta publicación se llevó a cabo con la ayuda de una subvención del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá, en el marco de la Iniciativa Think Tank.

Director de Investigación: Lorena Alcázar
Asistente de edición: Diana Balcázar Tafur
Corrección de estilo: José Luis Carrillo Mendoza
Diseño de carátula: Elena González
Diagramación: Amaurí Valls

ISBN: 978-612-4374-12-8

CENDOC / GRADE

JARAMILLO, Miguel; Julio ALMONACID y Luciana de la FLOR

Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral de 2001/Miguel Jaramillo, Julio Almonacid y Luciana de la Flor. Lima: GRADE, 2018. (Documentos de Investigación, 92).

SEGURIDAD LABORAL, EMPLEO, CONTRATOS DE TRABAJO,
EVALUACIÓN DE IMPACTO, PERÚ

Índice

RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN	9
1. REVISIÓN DE LA LITERATURA	13
2. MARCO INSTITUCIONAL	23
3. ESTRATEGIA EMPÍRICA	29
3.1. Estrategia de identificación	29
3.2. Datos	36
4. RESULTADOS	39
4.1. El uso de contratos temporales y permanentes	39
4.2. Resultados econométricos	42
4.3. Pruebas de robustez	47
4.4. Efectos sobre grupos sociodemográficos específicos	51
4.5. Efectos sobre el bienestar de los trabajadores	54
5. CONCLUSIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	69

RESUMEN

Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), aproximadamente tres de cada cuatro relaciones laborales en el sector formal de la economía peruana están amparadas en contratos temporales. Esta proporción es groseramente superior a la de cualquier país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y también bastante mayor que la de cualquiera de los países de Latinoamérica. El objeto de este estudio es elucidar el papel que ha desempeñado la reforma laboral del año 2001 en la obtención de estos resultados y estimar los efectos que ha tenido sobre variables asociadas al bienestar de los trabajadores. Con este fin se explota la información sobre el tipo de contrato y su fecha de inicio, reportada en las encuestas de hogares, para analizar la decisión entre usar contratos a plazo fijo o contratos por tiempo indefinido. El impacto promedio, obtenido a través de una estimación de diferencias en diferencias con emparejamiento con trabajadores con contrato pero sin seguro social como grupo de control, es de una reducción de 41% en la probabilidad de tener un contrato por tiempo indefinido en el corto plazo (hasta cinco años después de la reforma), mientras que el impacto de largo plazo es de una caída de 70%. Estos resultados son consistentes, y de magnitudes similarmente grandes, con aquellos provenientes de un modelo de diferencias simples controlando por características de los trabajadores, empresas y entorno. Los resultados son robustos a un test de placebo y a estimaciones por sector de actividad y tamaño de empresa, e implican que,

al año 2015, poco más de 900 000 empleos que hubieran sido a plazo indefinido en ausencia de la reforma se basaban en contratos temporales debido a ella. Estimaciones hechas sobre la base de ecuaciones de Mincer sugieren que esto se tradujo en una pérdida de ingresos laborales de los trabajadores del orden de los 5200 millones de soles en el año 2015. Asimismo, 36 000 trabajadores adicionales estarían afiliados a un sindicato de no haberse dado la reforma. Los resultados indican que, lejos de aumentar la protección de los trabajadores, la reforma emprendida por el TC los ha desprotegido.

Palabras clave: Protección del empleo, Evaluación de impacto, Reforma laboral.

JEL codes: K31, J63, C52

INTRODUCCIÓN

La legislación peruana promueve las relaciones laborales de largo plazo, al punto que su instrumento principal es el contrato por tiempo indefinido. Toda relación laboral se presume amparada en un contrato de trabajo a plazo indefinido. En la relación laboral ideal, imaginada desde la normativa peruana en la materia, el trabajador obtiene un empleo y lo mantiene de por vida. El empleador se asegura de que las habilidades del trabajador se mantengan actualizadas, y si cambios en las tecnologías de producción lo exigen, le corresponde invertir en desarrollar en él nuevas habilidades. Un conjunto de restricciones y condiciones a la interrupción de la relación laboral están incorporadas para asegurar este fin. De acuerdo con la norma que regula el contrato de trabajo, el despido individual se admite cuando existe «causa justa», esto es, si el trabajador ha cometido una falta grave o ha perdido competencia para llevar a cabo sus tareas. En ambos casos el empleador debe mostrar ante un juez la existencia de tal causa justa. Todos los otros casos, salvo aquellos en los que el despido es nulo y, por tanto, resulta improcedente, involucran una indemnización pecuniaria cuyo valor se estipula en función del tiempo que lleva el trabajador en el empleo, a razón de 1,5 remuneraciones por año trabajado con un tope de 12 remuneraciones como única reparación.² Es así como la ley ha

2 Existe además la compensación por tiempo de servicios (CTS), que tiene como finalidad generar un ahorro previsional en una cuenta individual del trabajador y a cuyos fondos este puede acceder una vez que deje el empleo. Este fondo se acumula hasta llegar a las cinco

recogido el principio constitucional de «adecuada protección frente al despido arbitrario».

En efecto, hasta el año 2001 la interpretación de este principio consistió en que debía compensarse al trabajador despedido con una indemnización. Ese año el Tribunal Constitucional (TC) emitió un fallo que cuestionaba tal interpretación y establecía una vía procesal alternativa para cumplir con el mandato de la Constitución. A través de esta vía el trabajador podía solicitar su reincorporación en el puesto de trabajo. Al día de hoy, la reposición se ha convertido en la vía preferente para resarcir al trabajador frente a un despido, siempre que este así lo desee. Esta es la principal reforma laboral de las últimas dos décadas.

No obstante este celo protector y la vocación por las relaciones laborales de largo plazo, la legislación también provee flexibilidad en el margen a través del uso de «contratos por modalidad» que, bajo diferentes denominaciones, funcionan en la práctica como contratos a plazo fijo o temporales. Estos contratos están sujetos a una duración máxima de cinco años, continuos o a través de sucesivas renovaciones. Paradójicamente, dada la preferencia de la legislación por el contrato por tiempo indefinido, los contratos a plazo fijo se han convertido en el principal vehículo para el establecimiento de relaciones laborales. En el año 2015, según la ENAHO, esta modalidad amparaba al 72% de trabajadores con contrato, mientras que aquel por tiempo indefinido cubría a apenas 21%.

En este documento se analizan los efectos de la reforma impulsada por el TC sobre las decisiones de tipo de contrato usado en el mercado laboral y sus consecuencias sobre variables de bienestar de los trabajadores. Para esto comparamos contratos celebrados antes y

remuneraciones; cualquier monto adicional es de libre disponibilidad. Para constituir dicho fondo individual, el empleador debe abonar a esta cuenta media remuneración, o la parte proporcional correspondiente, cada seis meses, en mayo y noviembre de cada año.

después de la reforma. Como se muestra más adelante, a partir de 2001, año del referido viraje en la interpretación del mandato constitucional, se inicia una tendencia creciente en el uso de este tipo de contrato. Así, mientras que en el año 2000 el más utilizado era aquel por tiempo indefinido, a 2011 ya había sido desplazado por el contrato a plazo fijo. Aquí se busca establecer si existe un vínculo causal entre ambos eventos, a través de la implementación de metodologías de diferencias en diferencias y diferencias simples pre-post, controlando por un conjunto de características individuales de los trabajadores y del entorno económico. Se utiliza información del módulo de empleo de las encuestas de hogares.

Este análisis es relevante porque el uso masivo de contratos temporales puede tener efectos nocivos tanto sobre el bienestar del trabajador como sobre la productividad de las empresas, al elevar la rotación laboral y desalentar la inversión en entrenamiento del trabajador en las labores específicas que desempeña en la empresa. En efecto, la literatura internacional sugiere una asociación entre mayor protección del empleo en los contratos por tiempo indefinido, mayor uso de contratos temporales y pérdidas de productividad. Así, el celo protector de la legislación puede resultar, paradójicamente, en una mayor desprotección del trabajador, cuyo acceso a un contrato por tiempo indefinido se vuelve más improbable.

La conclusión central del estudio es que la reforma del año 2001 es responsable por una reducción de 20 puntos porcentuales en la probabilidad de que un contrato nuevo se establezca por tiempo indefinido con relación al estado anterior a la reforma, lo que equivale a reducir esta probabilidad en un 70% de lo que era antes del fallo del TC, de acuerdo con el estimador local de diferencias en diferencias, o en 84% según el estimador de diferencias simples. Esto significa que, en ausencia de la reforma, al año 2015 habría habido entre 926 000 y

936 000 puestos de trabajo con contratos por tiempo indefinido más de los que hubo. Como consecuencia de esto, se estima que los trabajadores dejaron de percibir durante ese año ingresos por alrededor de 5200 millones de soles. Sufrió también la tasa de sindicalización, puesto que aproximadamente 36 000 trabajadores dejaron de afiliarse a un sindicato debido a que no pudieron acceder a un contrato por tiempo indeterminado.

El documento se organiza de la siguiente manera. Sigue a esta introducción una revisión de la literatura relevante. En la sección 2 se describe el marco institucional y la reforma cuyos efectos son el foco del análisis. La sección 3 discute el enfoque metodológico para identificar los efectos. La sección 4 presenta los resultados del análisis, y en la sección 5 se discuten los resultados y se presentan las conclusiones.

1. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Los efectos de la protección del empleo han sido objeto central de estudio de la Economía laboral en las últimas décadas. Desde el Derecho, la asimetría de poder en la relación laboral y la necesidad de velar por el lado débil de esta relación –los trabajadores– están en la base de la justificación de tal opción protectora. El argumento en contra se centra en que, en presencia de un solo tipo de contrato laboral, la protección desincentiva la contratación e incrementa el desempleo (Lazear 1990; Autor y otros 2006), o promueve la terciarización (Autor 2003). Observando la situación europea, a inicios de la década pasada Blanchard y Landier (2002) concluían que hay evidencia sustancial de que la alta protección del empleo lleva a un mercado esclerótico (asociado a inferior productividad y menores niveles de bienestar), con bajas tasas de separación pero larga duración del desempleo. En las últimas dos décadas, una significativa parte del análisis se ha enfocado en los efectos de potenciales soluciones a este problema, entre ellas la facilitación del recurso a contratos temporales.

En efecto, el uso en paralelo de contratos permanentes y temporales ha recibido considerable atención en la literatura, especialmente en países de Europa donde las reformas han ido en el sentido de introducir nuevas modalidades de contratación temporal o flexibilizar las preexistentes. Esta ha sido una respuesta a las dificultades políticas de emprender una reforma más comprehensiva, que reduzca los costos de terminación de la relación laboral para todo

tipo de contratos (Saint Paul 2002). Aun cuando existen muchas particularidades nacionales en su regulación, críticamente, los contratos temporales se distinguen de aquellos por tiempo indefinido en que tienen costos de despido bajos o cero, mientras que en los últimos estos costos suelen ser considerables. En este contexto, el contrato temporal puede cumplir dos finalidades. En primer lugar, brinda a la empresa la flexibilidad necesaria en un contexto de mercados cambiantes y *shocks* tecnológicos recurrentes. Por otro lado, puede ser un mecanismo de filtro (*screening*) de nuevos trabajadores en circunstancias en que la normativa provee períodos de prueba limitados, en cuyo caso se espera que el contrato sirva como un paso hacia un contrato permanente.

Los estudios teóricos sobre instituciones de protección del empleo y uso de contratos se concentran en modelar el comportamiento de empleados y empleadores en el marco de un mercado laboral en el que coexisten contratos temporales y permanentes. Estos análisis se inscriben en una tradición de análisis de las dinámicas entre desempleo y empleo enfocada en la demanda de empleo bajo incertidumbre y con costos de ajuste (Nickel 1987; Bertola 1990; Bentolilla y Bertola 1990), así como en los modelos de búsqueda de empleo (Mortensen y Pissarides 1999; Pissarides 2000). Los estudios se orientan a explicar la coexistencia de estos dos tipos de contrato, su relación con el marco institucional y sus implicancias para diferentes variables del mercado laboral, desde el uso de cada tipo de contrato, la rotación de trabajadores (*vg.*, los flujos desde y hacia el desempleo y empleo) y los efectos sobre variables de bienestar de los trabajadores y de productividad de la empresa.

Blanchard y Landier (2002), por ejemplo, buscan entender el efecto de las instituciones y reformas parciales en el mercado laboral específicamente relativas al impacto de los contratos temporales. Para

hacerlo, proponen un modelo de mercado laboral en el que *shocks* de productividad llevan a la separación de trabajadores y la generación de nuevos contratos. La protección del empleo permanente se expresa en costos de despido. Los costos de despido afectan la decisión de contratación y la negociación entre empleados y empleadores. Su análisis, basado en datos de jóvenes de Francia, sugiere que los efectos de este tipo de reformas parciales en el mercado laboral son negativos –generan excesiva rotación–, al punto de contrarrestar las ganancias de eficiencia ganadas por la mayor flexibilidad. Estos resultados apuntan a que una reforma parcial es un sustituto muy pobre para una reforma más amplia que reduzca costos de despido para todos los tipos de contrato. A similares conclusiones llegan Cahuc y Postel-Vinay (2002) al desarrollar un modelo de emparejamiento entre empresas y trabajadores.

A su vez, Berton y Garibaldi (2012) y Cahuc y otros (2013) buscan explicar la coexistencia de los dos tipos de contrato. Los primeros modelan un proceso de búsqueda de empleo caracterizado por opciones (*trade-offs*) para los empleadores –entre rapidez de la contratación, que implica ofrecer un contrato permanente, y flexibilidad para terminarlo– y los trabajadores –que tienen preferencia por la seguridad y deben optar entre una probabilidad más baja de encontrar empleo permanente y una tasa de retención *ex-post* más alta–. Utilizando datos longitudinales del mercado laboral italiano, encuentran que la probabilidad de conseguir un empleo temporal es, en efecto, mayor que la de conseguir un empleo permanente. Su estudio indica, entonces, que los contratos temporales reducen el tiempo de desempleo. Sin embargo, el efecto general sobre el bienestar no es claro, ya que también comprueban que los trabajadores con contratos permanentes reciben más capacitación.

Por su parte, Cahuc y otros (2013) se apartan del supuesto de cero costos de despido para los contratos temporales. Asumen –más

realistamente, según ellos mismos— que los contratos temporales se ejecutan hasta su fecha de término. La elección de un contrato temporal tiene que ver con la duración de las oportunidades de producción que la empresa quiere explotar, lo que resulta en una distribución entre contratos temporales e indefinidos. Si los costos de despido son bajos, entonces todos los contratos son permanentes; si son altos, se usarán contratos temporales para explotar oportunidades de producción de corta duración. En este contexto, una alta protección del empleo induce a una alta rotación y una menor duración de los empleos. Así, la protección del empleo afecta muy poco el empleo agregado, pero induce a mucha sustitución de puestos de trabajo permanentes por temporales. Cagesse y Cuñat (2008) y Cingano y otros (2010) introducen restricciones financieras en ese tipo de modelo y encuentran que la protección del empleo tiene efectos negativos sobre la productividad, y que las dificultades financieras de las empresas exacerbaban esta relación a través del mayor uso de contratos temporales y menor inversión por trabajador, respectivamente.

En cuanto a los efectos sobre la rotación, Dolado y otros (2002) analizan la experiencia española de flexibilización en la regulación del uso de contratos temporales en los años 1980 y 1990 en relación con las predicciones de diversos modelos teóricos. Sus resultados muestran que el mayor uso de contratos temporales está asociado a una mayor rotación laboral y una menor duración del desempleo entre los trabajadores que acceden a este tipo de contratos. La reducción del costo de despido a través de los contratos temporales impulsa el crecimiento del empleo, pero reduce la inversión de las empresas en capital humano y eleva la dispersión de los salarios. Otros estudios proveen evidencia en la misma dirección que asocia uso de contratos temporales a menor productividad (Cingano y otros 2010; Basannini y otros 2009; Martin y Scarpetta 2012; Hijzen y otros 2013). Por su

lado, Boeri y Garibaldi (2007) subrayan los efectos transitorios de la flexibilización en el margen, dadas las limitaciones legales (*vg.*, costos de despido prohibitivos) para sustituir a trabajadores que ya tienen contratos por tiempo indefinido.

Un aspecto importante para evaluar los efectos de la contratación temporal sobre el bienestar de los trabajadores es en qué medida sirve como un primer paso hacia un contrato permanente. Un estudio de Faccini (2013) que ha abordado esta pregunta presenta evidencia para países europeos de altas tasas de transición de trabajadores con contratos temporales hacia permanentes y de reducción en las tasas de desempleo asociadas a regulaciones más flexibles con relación a la contratación temporal. Una característica clave que su modelo subraya es que la productividad de los trabajadores no es observable *ex-ante*. En este contexto, el contrato temporal sirve como instrumento para transparentar la productividad y adecuación del trabajador al puesto (*screening device*). Un resultado derivado de su análisis es que si el fin de un contrato temporal es el resultado de una mala concordancia entre trabajador y puesto de trabajo, entonces las ganancias en materia de bienestar social son considerables, al punto de revertir parte del efecto asociado a la protección de empleos permanentes. Booth y otros (2002), por su parte, utilizan datos del panel de encuesta de hogares de Inglaterra para comprobar si efectivamente los trabajos temporales son de menor calidad que los trabajos permanentes. Su caracterización es que los empleos temporales tienden a pagar menos, están asociados a un menor nivel de satisfacción laboral y ofrecen menos capacitación. Sin embargo, encuentran evidencia de que son un peldaño hacia contratos permanentes. Ichino y otros (2008) hallan evidencia en la misma dirección con datos de dos regiones de Italia.

Boeri (2011) hace una amplia revisión de tres décadas de reformas en países europeos en el contexto de mercados laborales

duales (*two-tier system*) en relación con diferentes políticas aplicadas, incluyendo cambios en la protección del empleo. Concluye que la evidencia acumulada es bastante informativa sobre sus potenciales efectos. Una primera observación importante es que la protección del empleo ha tendido a declinar entre 1985 y 2008. Sin embargo, cuatro de cada cinco reformas han tendido a incrementar las asimetrías entre los regímenes de contratos por tiempo indefinido y a plazo fijo, dado que se flexibilizó el uso de contratos temporales en un contexto de aumento de la protección para los que ya tenían un contrato por tiempo indefinido. En este contexto, el costo de la protección del empleo está correlacionado positivamente con la proporción de contratos temporales sobre el total de contratos, un aumento de la rotación laboral en contratos temporales superior a la reducción en la rotación de contratos permanentes, y una reducción de las transiciones desde contratos temporales hacia permanentes, ya que se eleva el nivel de productividad que justifica la transición. Un avance importante que subraya el autor ha sido el paso de estudios que comparan diferentes países a otros que explotan la naturaleza de las reformas en un determinado país para inferir relaciones causales sobre las variables del mercado laboral. El estudio que aquí se presenta se inscribe en esta dirección.

En efecto, la línea de investigación más relacionada con este estudio es la que usa las reformas como experimentos naturales para identificar sus efectos sobre variables claves del mercado laboral. En esta dirección, Hijzen y otros (2013) han explotado la variación en la regulación de protección del empleo en Italia alrededor del umbral de 15 trabajadores por empresa para identificar sus efectos sobre la rotación de trabajadores.³ Por medio de un diseño de regresión

3 Por lo demás, Italia tiene una legislación bastante similar a la del Perú actual, en el sentido de que el trabajador escoge si quiere ser repuesto o recibir indemnización pecuniaria.

discontinua (*regression discontinuity design*) con datos de un panel de empresas, muestran que la mayor protección del empleo en las empresas más grandes incrementa la rotación de trabajadores y, por esta vía, reduce, antes que aumentar, la seguridad de los trabajadores en sus empleos. El incremento en la rotación está a su vez asociado al mayor uso de contratos temporales. Un efecto adicional identificado por estos autores es la reducción en la productividad. Esta misma discontinuidad alrededor de las empresas con 15 trabajadores es explotada por Kugler y Pica (2008) para analizar la reforma italiana de 1990, que elevó los costos de terminación para las empresas pequeñas sin tocar los de las empresas más grandes. Usando un diseño de diferencias en diferencias con datos de la seguridad social, encuentran que, como la mayor parte de modelos teóricos predice, el aumento de los costos de terminación reduce los flujos tanto de entrada como de salida del empleo permanente. Autor y otros (2006) presentan hallazgos similares para los Estados Unidos luego de la introducción de normas de protección del empleo.

Otro estudio en esta línea es el de Centeno y otros (2009), quienes miden el efecto de un incremento en la protección laboral en los contratos permanentes sobre la rotación en Portugal, aprovechando la implementación de una reforma en esta dirección que afectó solo a empresas que tenían entre 11 y 20 trabajadores. Utilizando una metodología de dobles diferencias, los autores encuentran que el incremento en la protección genera un efecto sustitución entre contratos a plazo fijo y contratos por tiempo indefinido en las empresas afectadas: se crean más puestos de trabajo a plazo fijo y, por lo tanto, se incrementa la rotación de trabajadores. Capellari y otros (2012), por su parte, explotan variaciones en la implementación de reformas para facilitar el uso de dos tipos de contratos (a plazo fijo y de aprendizaje) entre regiones y sectores de la economía italiana para evaluar sus efectos

sobre los flujos en el mercado laboral, el empleo y la productividad, y encuentran que las reformas tuvieron efectos distintos: la de contratos de aprendizaje fue efectiva en motivar el uso de este tipo de contrato y permitió sustituir personal externo con aprendices, lo que eventualmente redundó en mayor productividad; y la de contratos a plazo fijo tuvo los efectos opuestos, induciendo la sustitución hacia trabajadores externos y reduciendo la productividad, aparentemente porque su redacción fue imprecisa y dejaba mucho espacio a la interpretación de los jueces. Por su parte, Martins (2009) examina el efecto de procedimientos administrativos asociados a despidos por causa, aprovechando la implementación de una norma que exonera a empresas de menos de 20 trabajadores de un conjunto de restricciones para estos. Comparando empresas de más y menos de 20 trabajadores con métodos de diferencias en diferencias, encuentra efectos positivos sobre variables de desempeño de las empresas exoneradas y evidencia moderada de efectos sobre flujos y contrataciones.

Esta revisión de la literatura permite establecer con claridad algunos hechos. En primer lugar, si bien los efectos de la protección del empleo sobre los *stocks* (vg., tasa de desempleo) son ambiguos o muy pequeños, los impactos sobre los flujos (entradas y salidas del empleo y desempleo) resultan importantes. En un contexto de dualidad contractual, mientras más estrictas son las normas de protección del empleo en contratos por tiempo indefinido, mayor es el uso de los contratos a plazo fijo. Esto, a su vez, ocasiona una reducción en la duración de los empleos y un incremento en la rotación. Asimismo, se reduce el papel de los contratos temporales como puerta de entrada hacia contratos por tiempo indefinido. Finalmente, los efectos de la protección del empleo sobre la productividad son negativos: se reprime la reasignación de los trabajadores, por un lado, y las empresas tienden a invertir menos en la capacitación de los trabajadores, por otro. No

se cuenta, sin embargo, con evidencia empírica para América Latina, donde tradicionalmente se imponen costos legales significativos a la terminación de los contratos laborales. Contribuir a llenar este vacío es el propósito de este estudio.

2. MARCO INSTITUCIONAL

Los contratos a plazo fijo están contemplados en la legislación peruana al menos desde 1970. Estos contratos contaban con los beneficios laborales establecidos por la ley, pero no acarreaban la estabilidad laboral de los trabajadores con contratos permanentes. El D. Ley N° 18138, de dicho año, indicaba que tales contratos solo podían celebrarse si así lo exigía la naturaleza accidental o temporal del servicio. A pesar de sus ventajas, contaron con un uso inicial limitado, debido a las restricciones que fueron impuestas a su aplicación. Estos contratos estaban sujetos a la aprobación del Ministerio de Trabajo, que debía verificar que las firmas efectivamente estuvieran empleando este mecanismo para los fines estipulados por la ley. La duración máxima del empleo bajo este tipo de contratos se limitaba a dos años.

A comienzos de la década de 1990, en medio de la mayor crisis económica del último siglo y de la aplicación de un programa de estabilización macroeconómica, se introdujo una primera importante reforma en la regulación de este tipo de contratos, a través de la Resolución Ministerial N° 430-90-TR, que eliminó el requisito de aprobación del Ministerio de Trabajo. Así, la función de este Ministerio en el tema referido pasó a ser la de registradora, además de mantener la potestad de realizar inspecciones para vigilar el correcto uso de las modalidades contractuales. Fue sin embargo el D. Leg. 728, Ley de Fomento del Empleo, de 1991, el que incrementó las posibilidades del empleo a plazo fijo, instaurando nuevas modalidades como el contrato por obra

o por inicio de actividad. Asimismo, amplió su duración máxima a tres años, que se elevó a cinco con la Ley 26513 de 1995.

En la actualidad, la regulación vigente del contrato laboral en el sector privado se encuentra recogida en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D. Leg. 728), aprobado el año 1997, cuyo origen es la citada norma de 1991. El artículo 4 de esta norma establece que el contrato laboral es, por defecto, por tiempo indeterminado, pero que puede celebrarse sujeto a modalidad, bajo los requisitos que estipula la ley. Las condiciones que justifican un contrato temporal son amplias: necesidades de mercado o mayor producción de la empresa, o la naturaleza temporal o accidental de los servicios que se contratan (artículo 53). Se consideran tres tipos de contrato temporal: por inicio de actividad, por necesidades de mercado o por reconversión empresarial; tres de naturaleza accidental: ocasional, de suplencia o de emergencia; y, además, contratos por obra o servicio. En la práctica, el grueso de contratos sujetos a modalidad son temporales o por obra o servicio determinado.

Terminación del contrato laboral y protección del empleo

La misma norma regula la terminación del contrato en cada caso. Los contratos temporales se extinguen por el vencimiento del plazo; los contratos por obra, por la terminación de la obra o servicio; o, en ambos casos, por el cumplimiento de la condición resolutoria. En lo que concierne al contrato por tiempo indefinido, el contrato individual puede finalizar por fallecimiento del trabajador o del empleador, si este es una persona natural; por invalidez absoluta permanente, jubilación o renuncia del trabajador; por mutuo disenso entre trabajador y empleador; y por despido, siempre que exista «causa justa» debidamente comprobada ante un juez y bajo las condiciones determinadas por la Ley.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador (en ambos casos corresponde al empleador la carga de la prueba). Se consideran causas justas relacionadas con la capacidad del trabajador: el detrimento de su salud física o mental «o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas»; el rendimiento deficiente en relación con su capacidad o con el rendimiento de trabajadores en puestos similares; y la negativa de pasar por un examen cuando lo exige la Ley. Relacionadas con la conducta del trabajador, son causa justa la comisión de falta grave, la condena por delito doloso y la inhabilitación por juez o autoridad administrativa por tres meses o más. El despido es nulo cuando tiene por causa la afiliación del trabajador a un sindicato o la representación de trabajadores, la discriminación por sexo, raza, opinión o religión, y el embarazo.

El despido requiere cierto procedimiento administrativo: se debe notificar por escrito al trabajador y brindarle un plazo de seis días para que responda a los cargos en el caso de causas relacionadas con su conducta y de 30 días para que muestre su capacidad, de ser esta la razón del despido. En ambos casos, el despido no obliga a pago de indemnización alguna. Si no se expresa o muestra causa (el llamado despido «arbitrario»), procede el pago de una indemnización equivalente a 1,5 remuneraciones mensuales por cada año de servicios hasta un máximo de 12 remuneraciones. De declararse fundada una demanda de nulidad de despido, corresponde el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido. Corresponde al empleador la decisión de pagar la indemnización o convencer al juez laboral de la existencia de una «causa justa».

En suma, la normativa laboral permite el uso de contratos sujetos a modalidad bajo condiciones bastante amplias. El costo de terminar una relación laboral en el caso de este tipo de contratos es cero si el

contrato llega a su término, o 1,5 remuneraciones por mes no trabajado en caso sea finalizado prematuramente. Esto significa que, en la práctica, el plazo del contrato es cierto, puesto que el costo de esperar a su finalización es inferior al de terminarlo antes, incluso si el trabajador es separado de sus funciones.⁴ Tampoco existen restricciones al número de renovaciones de los contratos siempre que los plazos no sobrepasen, en conjunto, los cinco años. En el caso del contrato por tiempo indefinido, la norma específica establece la indemnización como la vía de protección al trabajador «como única reparación frente al daño sufrido» (D. Leg. 728, artículo 34) en caso de un despido «arbitrario». El monto de la indemnización es función de la antigüedad del trabajador en la empresa, a razón de 1,5 remuneraciones por año trabajado, con un tope de 12 remuneraciones. La regulación ya establece entonces una brecha en la protección del empleo entre estas dos formas contractuales: indemnización de hasta 12 remuneraciones mensuales para los contratos por tiempo indefinido, cero para los contratos temporales.

La reforma de 2001: la sentencia del TC STC-1124-2001-AA

La sentencia emitida por el TC en el año 2001 en relación con la procedencia de una reposición constituye una reforma sustancial de la regulación descrita. Esta sentencia inaugura un régimen adicional de reparación ante un despido «arbitrario», de carácter procesal, a través del amparo constitucional. El objeto de esta vía es «reponer las

⁴ Esto es diferente en gran parte de Europa, donde los contratos temporales no pueden finalizarse antes de la fecha estipulada, salvo casos excepcionales (Cahuc y otros 2013). Ello no ocurre en España y Portugal, donde los procedimientos de terminación son los mismos que para los contratos por tiempo indefinido.

cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional» (STC 00976-2001-AA), esto es, devolver al trabajador a su puesto de trabajo. Este tipo de reparación procede en los casos ya tipificados en el D. Leg. 728 como despido nulo, pero también en los así llamados despidos incausados o fraudulentos. Un despido es incausado cuando no se le comunica al trabajador la causa del despido; fraudulento, cuando «con ánimo perverso y auspiciado por el engaño», como reza la sentencia, se despide al trabajador con base en hechos falsos o no verificables, o se le imputan faltas que la ley no contempla.

Antes de 2001, la posición del TC respecto a los despidos arbitrarios era que no había lugar a reposición, puesto que la Ley era clara en relación con que la vía de reparación era la indemnización.⁵ Sin embargo, ese año tal posición cambió, con la STC 1124-2001-AA relativa al caso de la acción de amparo presentada por el sindicato de trabajadores de Telefónica del Perú S.A.A. La sentencia del TC se basa en que los despidos sin expresión de causa son lesivos a la Constitución en tanto violan el derecho al trabajo y, por lo tanto, dan lugar a la reposición del trabajador en su centro laboral. Se invalida así el artículo 34 del D. Leg. 728. En 2002, en la STC 00976-2001-AA, el TC desarrolla más detalladamente su argumentación y aborda críticas a su fallo anterior. Estos fallos determinan un punto de quiebre, a partir del cual los despidos «arbitrarios» son considerados inconstitucionales. En este contexto, el trabajador, dependiendo de las características del caso, tiene la opción de elegir la vía de reparación sustantiva (indemnización a través de un juzgado laboral) o la procesal (readmisión en el puesto a través del Tribunal Constitucional). Otro cambio importante es que no hay más decisión en manos del empleador.

5 Ver, por ejemplo, la STC 1052-1997-AA, citada por Toyama (2003).

El carácter de jurisprudencia vinculante de esta sentencia produjo como resultado un notable incremento del número de procesos de amparo presentados ante el TC en materia de despidos. En esta dirección, ha habido dos intentos de limitar la carga procesal de dicho Tribunal y derivar este tipo de caso a instancias ordinarias. El primero, en el año 2005 (STC 0206-2005-AA), siguió a la emisión del Código Procesal Constitucional y buscaba implementar el principio de que no proceden demandas constitucionales «cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado». Así, se dejaban a la vía del amparo los casos que involucraran despidos nulos, mientras quedaban excluidos actos de hostilidad contra el trabajador o impugnaciones de despido que involucraran hechos materia de controversia. El segundo ocurrió en el año 2015, luego de un explosivo crecimiento del número de casos presentados en los últimos cinco años, cuando hubo un nuevo intento de limitar la vía del amparo, esta vez más exitoso, por medio del establecimiento de criterios para definir cuándo una vía ordinaria es «igualmente satisfactoria». La consecuencia de estos fallos fue la facilitación de los reclamos de reposición a través de la justicia laboral ordinaria.

La sentencia del TC del año 2001, mejor sistematizada un año después con la sentencia STC 00976-2001-AA, constituye la reforma más importante al marco regulatorio del contrato laboral en el Perú de las últimas dos décadas. Conceptualmente, en lo que concierne al tema materia de este trabajo, su efecto inmediato es ampliar la brecha del costo de la protección del empleo entre el contrato por tiempo indefinido y el contrato temporal. Reintroducir la reposición, como la misma sustentación del fallo lo hace claro, es equivalente a declarar inválido el artículo 34 del D. Leg. 728. Es el propósito de este estudio establecer los efectos de dicha reforma.

3. ESTRATEGIA EMPÍRICA

En esta sección se trata lo relacionado con la metodología utilizada para medir el efecto de la reforma laboral de 2001, sobre el uso de contratos temporales. Primero se discute la estrategia econométrica para estimar el efecto, y luego se describen los datos utilizados para las estimaciones.

3.1 Estrategia de identificación

Al igual que en las investigaciones empíricas referidas en la revisión de la literatura, este estudio aprovecha un cambio inesperado en la legislación peruana como un experimento natural para la identificación de los efectos de la norma. Sin embargo, a diferencia de reformas hechas en otros países, la sentencia emitida por el TC no discrimina por tamaño o tipo de empresa. Por ende, tampoco lo hacen los procesos de resolución de los casos producto de la reinterpretación.⁶ Como aplica para todo trabajador, no es posible definir de inmediato un adecuado grupo de control que, desempeñándose en el mismo mercado laboral, no haya sido afectado por la norma.

6 Como lo dispone la primera de las disposiciones generales de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional: «Los Jueces y Tribunales interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional en todo tipo de procesos» (Ley N° 26435).

Al no contar con un grupo de control que naturalmente se desprenda del proceso normativo y su aplicación, existen dos posibles estrategias de identificación de los efectos. La primera involucra comparar la situación antes de la reforma con aquella posreforma, controlando un conjunto de variables de la economía y el mercado laboral que presumiblemente han cambiado de un período a otro y que podrían confundir los efectos de la intervención. La segunda estrategia requiere definir un grupo que, a pesar de no estar exonerado de la norma, en la práctica esté al margen de ella. Un empleador informal, por ejemplo, no debería alterar su comportamiento ante cambios en la regulación de los contratos, pues se encuentra fuera de la ley. La reforma, por tanto, no debería afectar a empleadores informales. En este contexto, se puede explotar la información de trabajadores en la muestra aquí empleada (esto es, trabajadores con contrato), que reportan tener empleadores informales, identificados como aquellos que no contribuyen a ningún tipo de seguro de salud. Por ley, cualquier empleado con un contrato debe estar afiliado al Seguro Social de Salud (EsSalud), de modo que un trabajador que reporte no estar afiliado a un seguro se encuentra fuera del sector formal.⁷

Uno de los supuestos claves para una adecuada identificación es que el cambio no fue anticipado. En este sentido, la reinterpretación de la constitucionalidad del artículo 34 del D. Leg. 728, y su sentenciada inaplicabilidad, fue producto de un fallo emitido por el Tribunal Constitucional que marcó un giro respecto de su posición anterior. Como se argumentó en la sección recién pasada, la sentencia del año 2001 fue la primera en cuestionar dicho artículo y en ampliar los supuestos de reposición con base en una reinterpretación del derecho al

7 Si bien este concepto puede parecer sorprendente, forma parte de la realidad del mercado laboral peruano: según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en 2015, el «17% de la PEA ocupada tiene un empleo informal en el sector formal».

trabajo, como sustento para la implementación de una nueva vía para cuestionar un despido (Blancas 2002). Allí se indicó también que este giro fue inesperado (Toyama 2003). De hecho, si se observa el número de casos relacionados con despidos admitidos por el TC en los años anteriores a esta sentencia, no se aprecia una tendencia creciente; lo mismo ocurre con la variable presuntamente impactada, esto es, la proporción de contratos temporales, que, si alguna tendencia parece seguir, es más bien una ligeramente declinante. Así, el promedio de casos relacionados con despidos o reposición aumentaron considerablemente después de 2001, pasando de un promedio de 95 anuales en los tres años previos, a 162 en los posteriores.

La identificación de los efectos de la norma sobre el uso de contratos temporales también recae en comprobar que el incremento del uso de estos contratos no es una simple continuación de una tendencia que se venía dando desde períodos anteriores. Esto es particularmente relevante puesto que, como se ha visto en la sección anterior, la reinterpretación del TC en el año 2001 no ha sido la única reforma que afectó la contratación por tiempo indefinido en la historia reciente del país. En efecto, la reforma laboral del año 1991 incluyó una «flexibilización en el margen», que facilitó el uso de los contratos temporales. Esta reforma no fue un evento aislado en América Latina. Muchos países de la región impulsaron medidas de facilitación del uso de contratos temporales, como por ejemplo el incremento de casos que justificaban este uso y la eliminación de permisos para recurrir a ellos (Tokman y Martínez 1999). Fenómeno similar se ha dado desde los años 1980 en Europa occidental (Cazes y De Laiglesia 2014).

Para aclarar las tendencias en el uso de los diferentes tipos de contratos, se ha construido la serie más larga posible. Esto solo es viable para Lima Metropolitana, puesto que datos a nivel nacional solo existen para contratos temporales a partir del año 1993, a través de los

registros del Ministerio de Trabajo.⁸ Para elaborar el gráfico que sigue se han tomado datos de encuestas de hogares hechas a lo largo del período 1986-2015.⁹ Es preciso anotar que la pregunta que permite capturar el estatus contractual del trabajador cambió a partir del año 1992. En efecto, entre 1986 y 1991 la pregunta de la encuesta se refería a la naturaleza del trabajo: se le pedía al trabajador que reportase si era permanente o eventual, mientras que en los años posteriores la pregunta inquiriere específicamente por el tipo de contrato. En sentido estricto, pues, la información no es idéntica para ambos períodos. Para limitar los potenciales problemas de comparabilidad entre estas dos secciones de la serie, para el período 1986-1991 se reporta a todos los trabajadores con contrato, ya que es la mejor aproximación a la población de trabajadores formales (aunque no perfecta, como se observó líneas arriba). Se identifica aquí como formales a aquellos trabajadores que están afiliados a un sistema de pensiones, a la seguridad social en salud o que pertenecen a un sindicato.

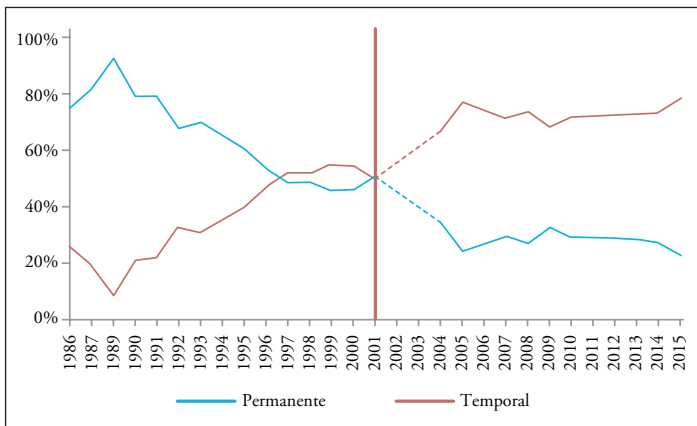
Como se puede observar en el gráfico 1, en el Perú, al igual que en otros países de la región, a la flexibilización siguió un incremento de los contratos temporales. Antes de la reforma, esta modalidad era una proporción relativamente pequeña del total de contratos laborales. Luego de ella, los contratos temporales comenzaron a crecer y los indeterminados a declinar proporcionalmente. Sin embargo, a mediados de la década (1997) ambas modalidades se habían estabilizado y el mercado laboral se había dividido en dos partes de similar magnitud. De hecho, de acuerdo con la ENAHO, la porción de contratos tempo-

8 El gráfico con la información de los registros del Ministerio de Trabajo se puede encontrar en el anexo 1. Las tendencias de ambos gráficos son consistentes.

9 Pascó-Font y Saavedra (2001) construyeron una serie para el período 1986-2000 con las mismas fuentes de información. Dicha serie coincide cualitativamente con la aquí presentada en el período en el que se traslapan.

rales en el año 2001 era ligeramente inferior a aquella que registraba en 1997. Sin embargo, a diferencia de lo que aconteció en otros países latinoamericanos, la contratación temporal en el Perú recibió un nuevo impulso en la década siguiente. Como se muestra en el gráfico, luego de un período de relativa estabilidad en la proporción de contratos temporales entre 1997 y 2001, luego del fallo del TC su uso inicia una nueva tendencia creciente.

Gráfico 1
Lima Metropolitana: contratación temporal *versus* contratación por tiempo indefinido, 1986-2015



Fuentes: MTPS, Encuesta de Hogares, 1986-1995; INEI-MTPS, Encuesta Nacional de Hogares, 1996-2001; INEI, Encuesta Nacional de Hogares, 2004-2015.

3.1.1 Modelo de diferencias simples

La hipótesis que se plantea es que la reforma del contrato laboral de 2001 causó un cambio en el uso de los diferentes tipos de contrato

por parte de los empleadores, que se tradujo en un fuerte crecimiento en el uso de contratos temporales y, por tanto, en una reducción de la probabilidad de acceder a un contrato por tiempo indefinido. Para poner en práctica la primera estrategia delineada al comienzo de esta sección, se propone un modelo de diferencias simples que parte de estimar la probabilidad de obtener un contrato permanente mediante un modelo *probit*.¹⁰

$$\Pr (y_i = 1 \mid X_i, Ley_i, M_i) = F (\beta'X_i, \alpha Ley_i, \gamma M_i) \quad (1)$$

Donde y es una variable binaria que toma el valor de 1 si el tipo de contrato es permanente y 0 si es temporal o de cualquier otro tipo. X es una matriz de características individuales tanto personales como laborales, que incluye nivel educativo, género, edad, si la persona trabaja en Lima, el sector económico al que pertenece y el tamaño de la empresa en la que trabaja. Ley es una variable binaria que toma el valor de 1 si el año en el que se inició el tipo de contrato fue después del cambio en la ley y 0 si el año de inicio fue anterior al cambio. Finalmente, M es una matriz de características macroeconómicas, como el crecimiento del PBI sectorial y regional, y variación en las exportaciones no tradicionales.

Luego se predijo la probabilidad de que se use un contrato por tiempo indeterminado tanto para los contratos que se iniciaron en el período anterior a la reforma (1997-2001) como para aquellos que se iniciaron después (2004-2015). La diferencia entre las probabilidades predichas para ambos períodos constituye el efecto de interés (Dif).

$$\text{Dif} = \widehat{\Pr} (y_i = 1 \mid Ley_i = 1) - \widehat{\Pr} (y_i = 1 \mid Ley_i = 0) \quad (2)$$

10 El modelo de estimación *probit* utiliza la función de probabilidad acumulada normal.

3.1.2 Modelo de estimación diferencias en diferencias (DID)

La estimación de diferencias en diferencias explota el hecho de que hay trabajadores con contrato que no contribuyen a la seguridad social para producir un estimador local, esto es, válido para los trabajadores en el borde de la formalidad. Se presume que aquellos que no aportan a la seguridad social, estando ya al margen de la legalidad, no son afectados por el fallo; por lo tanto, este constituye un grupo de control natural para estimar los efectos del cambio normativo. Una dificultad adicional es que los grupos afectado y de control no necesariamente tienen características similares, por lo que no son perfectamente comparables. En este contexto, es necesario limitar la comparación a trabajadores con características similares, que se diferencien únicamente por tener un seguro social o no. Con este propósito se utiliza el método *propensity score matching* para emparejar a aquellos trabajadores que tengan un conjunto de características similares. Se estima un modelo *logit* en el que la variable de asignación del tratamiento (seguro social o no) es la dependiente, y el resto —es decir, aquellas relacionadas con características de los trabajadores— como variables independientes. De aquí se obtiene una probabilidad predicha de tener seguro y se empareja trabajadores con seguro y sin seguro que tengan una probabilidad predicha muy parecida. Al comparar estos dos grupos se obtiene un estimador local, válido para aquellos trabajadores en el margen de la formalidad e informalidad.

Como se tiene una variable categórica, no es posible realizar una estimación lineal del modelo, a diferencia de los modelos típicos de DiD; por ello, se requiere un modelo de estimación no-lineal *probit*, como en el apartado anterior. Así, la probabilidad de tener un contrato indeterminado se estima de la siguiente manera:

$$\Pr (y_i = 1 \mid X_i, Ley_i, SS_i, M_t) = F(\beta'X_i + \alpha Ley_i + \delta SS_i + \vartheta SS_i * Ley_i + \gamma M_t) \quad (4)$$

Siguiendo a Puhani (2012), la ecuación que determina el tamaño del efecto es la siguiente:

$$\text{Efecto} = E [y_i^1 \mid \text{Ley}_i = 1, \text{Formal}_i=1, X_i, M_i] - E [y_i^0 \mid \text{Ley}_i = 1, \text{Formal}_i=1, X_i, M_i] \quad (5)$$

Donde y^1 y y^0 son las probabilidades predichas de tener un contrato indeterminado de haberse o no realizado el fallo del TC en 2001 para los trabajadores formales y que tuvieron contrato después de ese año. Si bien estas probabilidades no pueden observarse, sí es posible predecirlas gracias a la estimación de la ecuación (4).

3.2 Datos

Una particularidad adicional del enfoque empleado en relación con la literatura es que aquí se usan datos de encuestas de hogares. En efecto, el grueso de la literatura empírica discutida se sustenta en información de bases de datos de empresas y trabajadores de carácter longitudinal. Lamentablemente, en el Perú este tipo de información no existe para el período de análisis. Con lo que sí se cuenta es con los módulos de empleo de la Encuesta Nacional de Hogares, donde los trabajadores reportan datos sobre las características de su relación laboral, incluyendo el tipo de contrato bajo el cual se desempeñan y su fecha de inicio. Reunir estos datos permite hacer comparaciones para todo el mercado laboral formal antes y después de la reforma.¹¹ Puesto que entre un período y otro han ocurrido cambios significativos, se emplea

11 Existen paneles anuales de la ENAHO en dos momentos del tiempo: de 2007 a 2011 y de 2011 a 2014. Lamentablemente, estas encuestas no cruzan la reforma y, por lo tanto, no sirven para el propósito de esta investigación.

un conjunto de variables de control para hacer la comparación lo más estricta posible, como se detalla a continuación.

La ENAHO es una encuesta que permite conocer indicadores sobre pobreza, bienestar y condiciones de vida del hogar. Se realiza en el ámbito nacional, tanto urbano como rural. Se trabaja con una muestra probabilística, de áreas, estratificada, multietápica e independiente en cada uno de los 24 departamentos de estudio. Recoge información de alrededor de 30 mil viviendas al año. De esta encuesta se obtienen datos de características demográficas de los individuos, información sobre la fecha de inicio de su contrato (que sirve para determinar si se inició antes o después de la reforma) y el tipo de contrato bajo el cual laboran (variable de resultado).¹² Lamentablemente, la información sobre el tipo de contrato no se encuentra disponible entre los años 2002 y 2004, cuando no se administró esta pregunta, por lo que existe un vacío de información sobre el uso de contratos para estos años. La muestra para el análisis incluye a todos los trabajadores asalariados en el sector privado residentes en el área urbana que reportan tener un contrato laboral.¹³

12 La ejecución de la encuesta ha sido siempre responsabilidad del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), aunque entre 1997 y 2001 el módulo de empleo era encargado por el Ministerio de Trabajo y se le denominaba Encuesta de Niveles de Empleo (ENIVE). Es bajo esta denominación que se encuentran las bases de datos en la página web del INEI. En adelante se hace referencia a ella como ENAHO-ENIVE.

13 Es preciso anotar que el TC tiene un criterio distinto para los trabajadores del sector público, para quienes no procede la reposición en el puesto de trabajo por la vía judicial (STC 05057-2013-PA/TC).

4. RESULTADOS

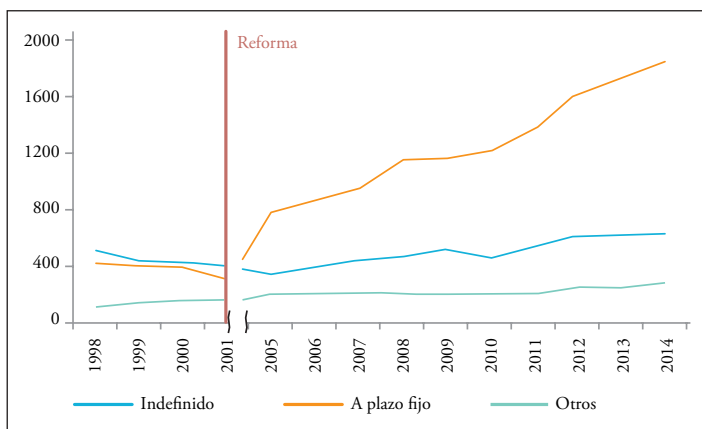
Para comenzar la presentación de los resultados se muestra información descriptiva sobre la evolución del uso de contratos temporales y permanentes. Seguidamente, se exponen los resultados de las estimaciones utilizando tres horizontes temporales de referencia, para luego presentar un conjunto de análisis de robustez. Luego se muestran los efectos estimados de la reforma para grupos específicos de la población. Cierra la sección un análisis de los efectos de la reforma sobre dos variables claves para el bienestar de los trabajadores: remuneraciones y sindicalización.

4.1 El uso de contratos temporales y permanentes

Para motivar el análisis se presenta la evolución del empleo por tipo de contrato. El gráfico 2 muestra esta evolución en el Perú para el período de estudio (1997-2015). Como se puede observar, a inicios de la década pasada se produjo un importante cambio con relación al uso de diferentes tipos de contratos.¹⁴ Si a fines de la década de 1990 prevelece el empleo por tiempo indefinido, a partir del año 2001 la tendencia se invirtió y empezaron a prevalecer los contratos temporales.

¹⁴ La interrupción en el gráfico se explica porque no se cuenta con datos para el período 2002-2004, ya que la pregunta no se incluyó en las encuestas de hogares de dichos años. A pesar de este salto, las tendencias aparecen muy claras.

Gráfico 2
Empleo por tipo de contrato: 1998-2015
(miles)



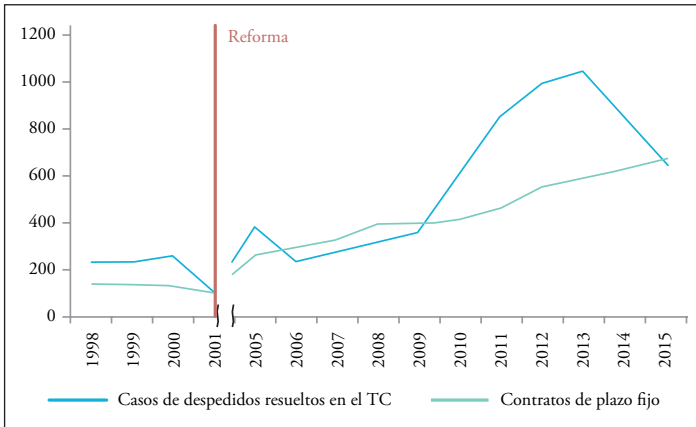
Nota: No hay datos de contratos por tipo entre los años 2002 y 2004 porque la encuesta no recoge la información para esos años.

Fuente: ENAHO-ENIVE 1998-2001; 2005-2015.

Elaboración propia.

En la actualidad, entre los trabajadores que tienen contrato, tres de cada cuatro cuentan con uno temporal (a plazo fijo) u otras formas (mucho menos frecuentes). Comparada con otros países de la región y el mundo, esta proporción es elevada. Según reportes de Eurostats (European Statistics), el promedio de contratos temporales en Europa a 2016 era de 14%. Algunos países se desvían de ese promedio, como Polonia, España y Portugal, con alrededor de 25% de empleos temporales. En América Latina, el panorama no es muy distinto. De acuerdo con un estudio de la OIT, que presenta datos actualizados hasta 2013, la proporción de empleos temporales en el sector formal es de 3% en Argentina, 1% en Brasil y 19% en Chile. El país que más se acerca

Gráfico 3
Índices de variación para contratos temporales y casos en Tribunal Constitucional: 1998-2015



Nota: Índice de variación considerando el valor en el 2001 como base (2001=100).

No hay datos de contratos por tipo entre los años 2002 y 2004 porque la encuesta no recoge la información para esos años.

Fuente: ENAHO-ENIVE 1998-2001; 2005-2015 y Tribunal Constitucional.

Elaboración propia.

relativamente al Perú es Ecuador, donde la proporción de contratos temporales en el sector formal es 27% (Maurizio 2016).¹⁵

¿Qué impulsa este aumento? La tendencia creciente en el uso de contratos temporales se puede observar a nivel mundial (Cazes y De Laiglesia 2014). Sin embargo, el Perú muestra un crecimiento más acelerado, con tendencia a un mercado casi enteramente conformado por contratos temporales. ¿Puede la reforma laboral ser la responsable de esta expansión desproporcionada de tales contratos? Una primera

¹⁵ Los datos son calculados con base en las encuestas de hogares de cada país hasta 2013. Para este año, el estimado de empleos temporales en el sector formal que se obtiene del Perú es de 58%. Valor que coincide con los datos expuestos en el gráfico 2.

evidencia de la relación entre el uso de contratos temporales y la reforma laboral impulsada por el TC puede apreciarse en el gráfico 3, que presenta la evolución de los contratos temporales y el número de casos relacionados con despidos/reposición vistos por el Tribunal. Como se puede observar, las curvas siguen una tendencia similar. En efecto, la correlación simple entre las dos series es significativa y el coeficiente es de 0,85. Aun cuando es difícil argumentar que en este caso la correlación va del número de contratos hacia el número de fallos, es posible que variables omitidas tengan que ver con el creciente uso de los contratos temporales. Por lo tanto, establecer la causalidad de la reforma laboral impulsada por el TC hacia el uso de contratos temporales requiere de una estimación que controle adecuadamente por otras variables relevantes. A continuación se aborda esta tarea.

4.2 Resultados econométricos

4.2.1 Resultados del modelo de diferencias simples

A continuación se utiliza la metodología *probit* detallada en la sección 3 para analizar el impacto causal de la reforma sobre la probabilidad de tener un contrato permanente. Las estimaciones muestran la diferencia entre las probabilidades de que un contrato iniciado en el período previo a la reforma del año 2001 o en el período posterior sea por tiempo indeterminado. Además, interesa observar si esta diferencia ha perdurado en todo el período posreforma. De acuerdo con la literatura, el efecto de reformas de la protección del empleo por medio de la facilitación del uso de contratos temporales es más importante durante el período inmediatamente posterior a la reforma, lo que los autores denominan «efecto luna de miel» –«*honeymoon effect*» (Boeri y

Garibaldi 2007)–. Los gráficos recién analizados parecen indicar que este no es el caso para el mercado laboral peruano. Sin embargo, en las estimaciones hechas para este trabajo se ha tratado de confirmar estas observaciones. Para hacerlo, se comparó el período prerreforma con otros tres que se presentan a continuación:

- Corto plazo: período entre 2004 y 2008.
- Largo plazo: para el período de 2009 a 2015.
- Años 2014 y 2015.

Tabla 1
Perú urbano: efectos de la reforma sobre contratos permanentes por horizonte temporal

	Obs.	Media antes de la reforma	Efecto (ptos. porcentuales)	Efecto (var. porcentual)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Contrato indefinido:	8 836	0,310***	-0,198***	-64%
Corto plazo			(0,0107)	
Contrato indefinido:	12 201	0,385***	-0,322***	-84%
Largo plazo			(0,0127)	
Contrato indefinido:	7 489	0,278***	-0,248***	-89%
Años 2014-2015			(0,0123)	

Nota: *** significativo al 1%, **significativo al 5%, * significativo al 10%. Errores estándares entre paréntesis. Cada fila representa una estimación por separado. Coeficientes reportados en las columnas (3) y (4) son efectos marginales de la estimación *probit*. Columna (1) reporta las observaciones utilizadas en cada estimación que incluye las observaciones para el período pre-reforma y las observaciones del horizonte temporal estudiado. Columna (2) reporta la probabilidad estimada de tener un contrato indefinido en el período prerreforma para cada subgrupo. Se controla por nivel educativo, género, edad, lugar de trabajo, dominio geográfico, valoración en exportaciones, crecimiento del PBI, sector de economía, tamaño de la empresa y efectos fijos de años. Se estimaron diferentes versiones de esta regresión p. ej excluyendo el sector agricultura. Sin embargo, los resultados son cualitativamente idénticos.

La tabla 1 reporta los efectos marginales de la reforma sobre la probabilidad de tener un empleo permanente en cada uno de los períodos elegidos. Además, en la primera columna se presentan las probabilidades iniciales de tener un empleo permanente, es decir, la probabilidad en el período prerreforma, pues interesa contextualizar el efecto respecto a su situación inicial. Más aún: para entender la magnitud del efecto se reporta en la tercera columna qué porcentaje de la probabilidad inicial de tener un empleo permanente ha cambiado como respuesta a la reforma en cada período.

Los resultados muestran que el incremento en la protección del empleo tiene un efecto negativo sobre el uso de contratos permanentes. La probabilidad de que un contrato sea de tiempo indeterminado se reduce en cualquiera de los tres períodos analizados. Los estimados de este trabajo son significativos en todos los casos. El efecto de corto plazo es de 20 puntos porcentuales. Así, la probabilidad de que un contrato sea de plazo indeterminado se redujo en más de la mitad (-64%) como producto de la reforma. Resulta interesante que la reforma de 2001 haya tenido mayores efectos en el largo plazo, desde 2009 en adelante, cuando el efecto es de 32 puntos porcentuales. Este se mantuvo, entre 2014 y 2015, en 25 puntos porcentuales. Así, como consecuencia de la reforma, la probabilidad de que un contrato sea por tiempo indeterminado se ha reducido a un quinto de lo que era antes de la reforma.¹⁶

En general, los resultados sugieren que el impacto de la reforma se hace más pronunciado a lo largo del tiempo. A diferencia de lo predicho en el modelo de Boeri y Garibaldi (2007), el efecto en el mercado laboral peruano no se disipa en el tiempo; por el contrario,

16 En el anexo 3 se puede encontrar los resultados completos de la regresión. Las variables de control tienen los signos esperados y son consistentes a través de los diferentes períodos de referencia.

se hace más fuerte. Esto sugiere que la reforma puede estar induciendo cambios no solamente en la estrategia de contratación, sino también en la selección de actividades de la empresa. En la medida en que la contratación por tiempo indefinido se hace más onerosa, las empresas pueden optar por actividades que puedan realizarse eficientemente en escenarios de alta rotación de personal, esto es, actividades poco intensivas en capital humano específico a la empresa. De ser este el caso, las consecuencias para la evolución de la productividad son muy negativas.

4.2.2 Resultados de diferencias en diferencias

De la misma manera que para el anterior modelo, aquí se realizaron tres estimaciones de diferencias en diferencias (DiD) para el cálculo de los efectos. Como se obtuvieron diferentes efectos para diferentes períodos en la sección anterior, interesa saber si ese caso se mantiene para estas estimaciones. La tabla 2 muestra los resultados. Además de los efectos en puntos porcentuales y variación porcentual, se puede observar en la segunda columna la probabilidad promedio sin reforma.¹⁷

Los resultados, consistentes con aquellos del modelo de diferencias simples, muestran una importante reducción de la probabilidad para todos los períodos. Para el corto plazo la reducción es de 8 puntos porcentuales, mientras que para los períodos de largo plazo y los años 2014-2015 el efecto es mayor de 14 y 13 puntos porcentuales, respectivamente. Estos cambios representan altos porcentajes de la probabilidad sin reforma: las reducciones en la probabilidad significaron una

¹⁷ Como se mencionó en la metodología, estas probabilidades se estimaron utilizando los coeficientes resultantes de la estimación de la ecuación (4). Estos coeficientes pueden observarse en el anexo 4.

Tabla 2
Perú urbano: resultados de la estimación
de diferencias en diferencias

	Obs.	Media sin reforma	Efecto (ptos. porcentuales)	Efecto (var. porcentual)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Contrato indefinido: Corto plazo	2 978	0,195***	-0,0808** (0,03782)	-41%
Contrato indefinido: Largo plazo	3 594	0,205***	-0,1441*** (0,03427)	-70%
Contrato indefinido: Años 2014-2015	2 301	0,149*	-0,1292* (0,07283)	-87%

Nota: *** significativo al 1%, **significativo al 5%, * significativo al 10%. Errores estándares entre paréntesis. Coeficientes en la columna (2) son las diferencias entre las probabilidades predichas con y sin reforma. Columna (1) reporta las observaciones utilizadas en cada estimación que incluye las observaciones para el período prerreforma y las observaciones del horizonte temporal estudiado. Columna (2) reporta la probabilidad predicha en el caso que no hubiera reforma. Se controla por nivel educativo, género, edad, lugar de trabajo, dominio geográfico, valoración en exportaciones, crecimiento del PBI, sector de economía, tamaño de la empresa y efectos fijos de años.

disminución de 41%, 70% y 87% en el corto plazo, el largo plazo y los años 2014-2015, respectivamente. Si bien inferiores, están muy cerca de los obtenidos en la estimación del modelo anterior. Ante exigencias metodológicas más rigurosas se obtienen resultados coherentes con lo expuesto anteriormente: el aumento de la protección laboral por medio del fallo del TC en 2001 ha causado una reducción en la contratación por tiempo indeterminado.

4.3 Pruebas de robustez

Para evaluar cuán robustos son los resultados anteriores, en esta sección se presentan los resultados de un conjunto de estimaciones adicionales. Estas incluyen un test de placebo y cálculos por sector de actividad y tamaño de empresa.

Test de placebo

El test de placebo consistió en cambiar el año del tratamiento en el análisis estadístico y observar si este nuevo análisis produce resultados similares al analizado. Para ello se utilizaron solo los períodos previos a la reforma y se introdujo una fecha de «tratamiento» anterior a 2001. Luego se estimó la diferencia en la probabilidad de que un contrato sea por tiempo indeterminado entre los períodos separados por este tratamiento artificial. Así, se usaron los años 1997, 1997-1998 y 1997-1999 como fechas alternativas del tratamiento, y 1998-2000, 1999-2000 y 2000 como períodos postratamiento. Si en efecto había una tendencia decreciente en esta probabilidad, las diferencias debían ser significativas. Los resultados de estas estimaciones, sin embargo, no presentaron valores estadísticamente significativos, por lo que no se puede inferir un cambio importante de esta probabilidad en el período prerreforma.

Estimaciones por sector de actividad y tamaño de empresa

Las estimaciones por características de las empresas consisten en correr el modelo para distintos subgrupos de la muestra y corroborar

si el efecto es consistente y homogéneo entre ellos. Así, en primer lugar, se estima el efecto de la reforma en sectores para descartar que el incremento en la preferencia por contratos a plazo fijo respecto a permanentes sea el efecto del crecimiento de un sector más intensivo en el uso de contratos temporales. Luego se estima también el efecto para distintos tamaños de empresas, para descartar que sea la heterogeneidad de preferencias por contratos temporales por tamaño de empresa lo que cause el crecimiento de los contratos a plazo fijo. El procedimiento del ejercicio se describe en la siguiente ecuación:

$$Dif_{sensibilidad} = \widehat{\Pr} (y_i = 1 \mid Ley_i = 1, x_i = \bar{x}_i) - \widehat{\Pr} (y_i = 1 \mid Ley_i = 0, x_i = \bar{x}_i) \quad (3)$$

Donde el resultado del ejercicio de sensibilidad ($Dif_{sensibilidad}$) es la diferencia entre la probabilidad predicha de obtener un contrato por tiempo indefinido dada alguna característica x_i fija antes y después de la reforma.

Para probar la sensibilidad de los resultados entre sectores de actividad, se estimaron los efectos de la reforma en cuatro sectores de la economía que, en conjunto, representan más de tres cuartas partes del empleo asalariado privado amparado en un contrato: manufactura, construcción, comercio y servicios. La tabla 3 presenta los resultados de este ejercicio. Los coeficientes muestran una notable homogeneidad a lo largo de los cuatro sectores. Así, los efectos para los diferentes sectores se mantienen dentro de un rango limitado y son muy similares a los hallados en las estimaciones con toda la muestra. Los efectos de largo plazo están entre -80 y -87% para los cuatro sectores analizados.

Tabla 3
Perú urbano: efectos de la reforma sobre contratos permanentes por horizonte temporal, según sector ocupacional

	Manufactura			Construcción			Comercio			Servicios		
	Media antes de la reforma (1)	Efecto (puntos porcentuales) (2)	Efecto (variación porcentual) (3)	Media antes de la reforma (4)	Efecto (puntos porcentuales) (5)	Efecto (variación porcentual) (6)	Media antes de la reforma (7)	Efecto (puntos porcentuales) (8)	Efecto (variación porcentual) (9)	Media antes de la reforma (10)	Efecto (puntos porcentuales) (11)	Efecto (variación porcentual) (12)
Corto plazo	0,334***	-0,214*** (0,0244)	-64%*	0,220***	-0,157*** (0,0187)	-71%*	0,384***	-0,257*** (0,0290)	-67%*	0,264***	-0,141*** (0,0245)	-53%*
Largo plazo	0,417***	-0,363*** (0,0246)	-87%*	0,293***	-0,244*** (0,0318)	-83%*	0,449***	-0,360*** (0,0354)	-80%*	0,337***	-0,277*** (0,0274)	-82%*
Años 2014-2015	0,300***	-0,273*** (0,0232)	-91%*	0,160***	-0,135*** (0,0277)	-84%*	0,311***	-0,220*** (0,0489)	-71%*	0,265***	-0,242 (0,0260)	-91%*

Nota: *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%. Errores estándares en paréntesis. Coeficientes reportados en la columna (2), (3), (5), (6), (8), (9), (11) y (12) son efectos marginales de estimación *probit* para cada horizonte temporal y sector. Columnas (1), (4), (7) y (10) reportan las probabilidades estimadas de tener contratos indefinidos en el periodo pre-reforma para cada subgrupo. Se controla por nivel educativo, género, edad, lugar de trabajo, dominio geográfico, variación en exportaciones, crecimiento del PBI, sector de la economía, tamaño de la empresa y efectos fijos de años.

Tabla 4
Perú urbano: efectos de la reforma sobre contratos permanentes por horizonte temporal, según tamaño de la empresa

	10 o menos			Entre 11 y 100			Mas de 100		
	Media antes de la reforma (1)	Efecto (puntos porcentuales) (2)	Efecto (variación porcentual) (3)	Media antes de la reforma (4)	Efecto (puntos porcentuales) (5)	Efecto (variación porcentual) (6)	Media antes de la reforma (7)	Efecto (puntos porcentuales) (8)	Efecto (variación porcentual) (9)
Corto plazo	0,334***	-0,214*** (0,0244)	-64% (0,0187)	0,220***	-0,157*** (0,0187)	-71%	0,384***	-0,257*** (0,0290)	-67%
Largo plazo	0,417***	-0,363*** (0,0246)	-87% (0,0318)	0,293***	-0,244*** (0,0318)	-83%	0,449***	-0,360*** (0,0354)	-80%
Años 2014-2015	0,300***	-0,273*** (0,0232)	-91%	0,160***	-0,135*** (0,0277)	-84%	0,311***	-0,220*** (0,0489)	-71%

Nota: *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%. Errores estándares en paréntesis. Coeficientes reportados en la columna (2), (3), (5), (6), (8) y (9) son efectos marginales de estimación *probit* para cada horizonte temporal y tamaño de empresa. Columnas (1), (4) y (7) reportan las probabilidades estimadas de tener contratos indefinidos en el período prerreforma para cada subgrupo. Se controla por nivel educativo, género, edad, lugar de trabajo, dominio geográfico, variación en exportaciones, crecimiento del PBI, sector de la economía, tamaño de la empresa y efectos fijos de años.

De manera análoga, para poner a prueba la idea de un potencial sesgo proveniente del crecimiento diferenciado de segmentos empresariales con potencialmente diferentes patrones de usos de contratos temporales, se estimaron los efectos de la reforma para tres categorías de tamaño de empresa: pequeñas, de 10 o menos trabajadores; medianas, aquellas que tienen más de 10 y hasta 100 trabajadores; y grandes, las que cuentan con más de 100 trabajadores. En la tabla 4 se presentan los resultados de las estimaciones. Al igual que para los diferentes sectores, los efectos de la reforma van en la misma dirección a lo largo de las tres categorías de empresas. Así, el efecto de largo plazo varía entre -80% (empresas pequeñas) y -87% (empresas grandes) para los diferentes segmentos de empresas.

Como se ha mostrado, la caída en la probabilidad de tener un contrato permanente cruza todos los sectores. Esto niega la hipótesis de que los efectos pueden explicarse por cambios en la importancia relativa de sectores más o menos intensivos en el uso de contratos temporales. Resultados en la misma dirección se encontraron respecto al tamaño de empresa: se niega también la hipótesis de que los efectos puedan venir de un mayor crecimiento de empresas que, por su tamaño, sean más intensivas en mano de obra temporal. Se concluye, así, que los efectos identificados son atribuibles a la reforma laboral y no a cambios en la estructura del sector productivo.

4.4 Efectos sobre grupos sociodemográficos específicos

Los efectos identificados son promedios sobre una población heterogénea. Un ejercicio adicional implementado en este estudio consistió en analizar si diferentes segmentos de la población trabajadora son afectados de manera diferenciada por la reforma laboral. Interesaba saber,

en particular, si la reforma tiene efectos heterogéneos a lo largo de las siguientes categorías: género, localización (Lima *versus* fuera de Lima),

Tabla 5
Probabilidades estimadas y efecto para el período 2014-2015,
según grupo específico

	Probabilidad antes de la reforma (1)	Probabilidad después de la reforma (2)	Efecto (puntos porcentuales) (3)	Efecto (variación porcentual) (4)
Género				
Mujeres	0,267	0,028	-0,239	-90%
Hombres	0,283	0,031	-0,252	-89%
Lugar de trabajo				
Lima	0,390	0,053	-0,337	-86%
Fuera de Lima	0,226	0,019	-0,207	-92%
Nivel educativo				
Secundaria incompleta o menos	0,220	0,019	-0,202	-92%
Secundaria completa	0,242	0,022	-0,220	-91%
Superior no univ. incompleta	0,254	0,024	-0,230	-91%
Superior no univ. completa	0,328	0,039	-0,289	-88%
Superior univ. incompleta	0,255	0,024	-0,231	-90%
Superior univ. completa	0,351	0,045	-0,306	-87%
Posgrado universitario	0,414	0,063	-0,351	-85%
Grupo etario				
17-25	0,232	0,020	-0,212	-91%
26-35	0,265	0,026	-0,240	-90%
36-45	0,303	0,033	-0,270	-89%
46-55	0,342	0,042	-0,300	-88%
56-65	0,348	0,053	-0,331	-86%

Nota: Coeficientes reportados en la columna (3) son efectos marginales de estimación *probit*. Columna (1) reporta la probabilidad estimada de tener contrato indefinido para el período prerreforma para cada subgrupo y la columna (2) hace lo mismo para el período prerreforma. Se controla por nivel educativo, género, edad, dominio geográfico, variación en exportaciones, crecimiento del PBI, sector de la economía, tamaño de la empresa y año de encuesta.

educación y edad. La tabla 5 resume los resultados del ejercicio. Es importante recalcar que estos resultados no necesariamente implican un efecto causal de la reforma. El ejercicio muestra cómo sería la probabilidad de tener un empleo permanente si se fijara cualquiera de las características analizadas (por ejemplo, mujer o fuera de Lima).

Los trabajadores con mayor nivel educativo pertenecen a un grupo de edad más avanzado y trabajan en Lima, y son los que tienen mayores probabilidades de iniciar sus relaciones laborales con un contrato por tiempo indefinido tanto antes como después de la reforma. Se observa que para todos los grupos de trabajadores la probabilidad ha sufrido una caída drástica. Grupos que antes tenían una probabilidad considerable de iniciar su relación laboral con un contrato de tiempo indefinido, como aquellos con educación universitaria o con posgrado, ahora tienen una probabilidad menor al 10%. En otros grupos, si bien la caída no es de las más grandes, sí es muy significativa. Para trabajadores que tienen un nivel educativo de secundaria incompleta o menos, la probabilidad de tener un contrato indeterminado cae en 20 puntos porcentuales, pues pasa de 22% antes de la reforma a 2% después de ella.

En general, los grupos más perjudicados son aquellos que ya tenían menor probabilidad de ser empleados bajo un contrato por tiempo indefinido. Si se pone el foco en las variables de nivel educativo y edad, son los más jóvenes y los menos educados los más afectados por la reforma. La diferencia más extrema se aprecia en el grupo etario. Para el subgrupo de jóvenes entre 17 y 25 años, la reforma reduce su probabilidad de tener un empleo permanente en 21 puntos porcentuales (pasó de 23% a 2%). En el caso del subgrupo de adultos entre 56 y 65 años de edad, la reforma reduce 33 puntos porcentuales la probabilidad de que inicien un contrato por tiempo indefinido (se redujo de 38% en el período prerreforma a 5% en el período posreforma).

4.5 Efectos sobre el bienestar de los trabajadores

Como se ha mostrado, la reforma ha tenido efectos perversos sobre la seguridad laboral de los trabajadores asalariados peruanos, quienes han sufrido una pérdida importante en su probabilidad de tener un contrato de tiempo indefinido. Sin embargo, esta no es la única variable afectada por la reforma. Esta subsección se enfoca en dos indicadores del bienestar de los trabajadores: remuneraciones y sindicalización.

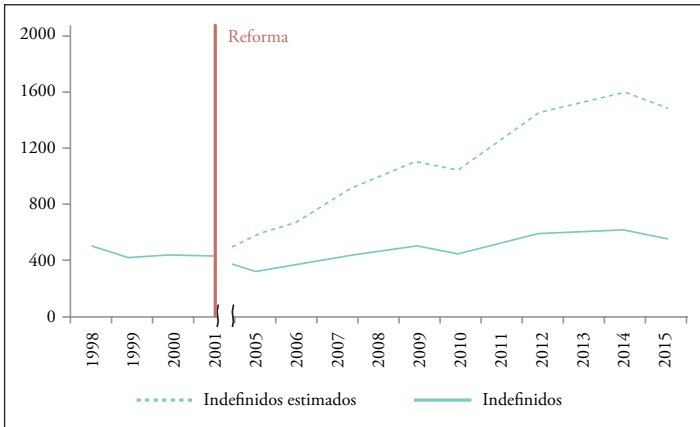
Para estimar el efecto de la reforma sobre estas variables se usa el mismo modelo empleado para identificar el efecto de la reforma sobre la probabilidad de tener un contrato por tiempo indefinido, usando datos para todo el período 1998-2015. Un primer paso consiste en usar los coeficientes de esta regresión para predecir la distribución de contratos por tipo. Para hallar el número de contratos por tiempo indefinido y temporales de este escenario, se multiplica la distribución estimada por el número total de contratos. El gráfico 4 presenta los resultados de este ejercicio. Las líneas punteadas representan la trayectoria que hubiesen seguido los dos tipos de contrato de no haber ocurrido la reforma.

El número estimado de contratos por tiempo indefinido que se habrían creado en el año 2015 en ausencia de la reforma es de alrededor de 1,4 millones (más precisamente, entre 1 492 236 y 1 481 667), mientras que con la reforma se creó medio millón (más precisamente, 555 395). Es decir, la reforma generó una sustitución de entre 936 841 y 926 272 contratos de tiempo indeterminado por temporales.

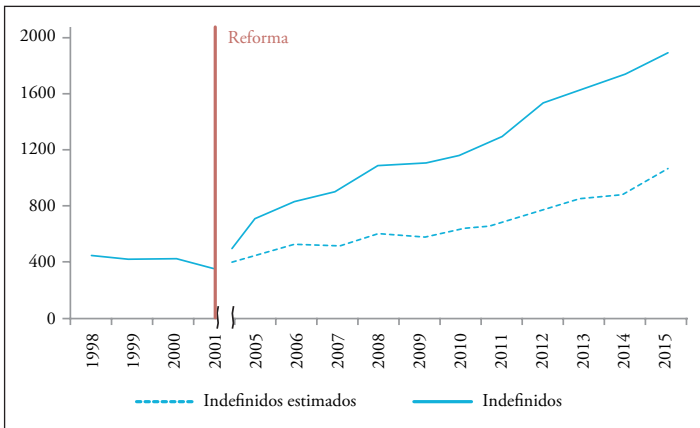
El tipo de contrato del trabajador puede tener consecuencias importantes sobre el salario percibido. De una comparación sencilla entre los dos tipos de contrato, se observa que la brecha salarial es grande: en el año 2015, un trabajador con contrato de tiempo indeterminado ganaba, en promedio, el doble que uno con contrato

Gráfico 4

Contratos indefinidos (miles de contratos)



Contratos temporales (miles de contratos)



Nota: No hay datos de contratos por tipo entre los años 2002 y 2004 porque la encuesta no recoge la información para esos años.

Fuente: ENAHO-ENIVE 1998-2001; 2005-2015.

Elaboración propia.

temporal. Sin embargo, esta brecha esconde diferencias en atributos característicos de ambos tipos de trabajadores. Para mostrar cuál es el efecto real sobre el nivel de salarios es necesario controlar por estas características (educación, edad, sexo, entre otras).

Así, con base en ecuaciones de Mincer se hizo una estimación de las brechas en salarios para los trabajadores que tienen un contrato indefinido contra los que tienen otro tipo de contrato, controlando diferentes variables de características de los trabajadores. Los cálculos están condicionados a estar empleado y tener un contrato. Se hizo este cálculo para dos períodos: el período prerreforma y 2014-2015, y se observó si la importancia del tipo de contrato ha variado como consecuencia de la reforma. Los resultados de estas estimaciones se muestran en el anexo 3.

Los resultados indican que en ambos períodos el tipo de contrato es un determinante del salario del trabajador, y que la diferencia entre períodos no es muy grande. En el período prerreforma, un trabajador bajo contrato temporal tenía un castigo salarial equivalente a un tercio de su salario con relación a otro de idénticas características observables que tenía un contrato indeterminado. En el período 2014-2015 la relación es similar, aunque el castigo al contrato temporal se ha reducido: un trabajador bajo contrato temporal percibía 28% menos salario que otro trabajador idéntico a él pero con un contrato por tiempo indefinido.

Estos datos permiten obtener la pérdida total de ingresos salariales de los trabajadores que en vez de tener un contrato permanente cuentan con uno temporal. Si en el año 2015, en promedio, un trabajador con contrato temporal recibía S/1651 (US\$500) mensuales, utilizando el 28% obtenido, el mismo trabajador habría recibido S/2118 (US\$642). Dicho de otra manera: los trabajadores que actualmente tienen contrato temporal pero hubieran tenido contrato indefinido

si no se hubiese dado la reforma, hubieran recibido, en promedio, un salario mayor en S/467 (US\$142). Por lo tanto, la pérdida total de los trabajadores por la reforma –pérdida por trabajador multiplicado por el total de empleos que se sustituyeron– ha sido de entre S/438 millones (US\$132 millones) y S/433 millones (US\$131 millones). Estos son los costos de pérdida de ingresos salariales mensuales que ha significado la reforma para los trabajadores peruanos. Anualizada, esta pérdida suma alrededor de 5200 millones de soles.

Igualmente afectada ha sido la probabilidad de que un trabajador formal se afilie a un sindicato. En efecto, pertenecer a un sindicato depende críticamente de tener un contrato por tiempo indefinido. En el anexo 5 se presenta la regresión de determinantes de afiliación. Tener un contrato temporal reduce la probabilidad de afiliación en 4 puntos porcentuales, lo que representa más de la mitad de la tasa de afiliación estimada a partir de los datos de la encuesta de hogares. Esto significa que alrededor de 36 000 trabajadores dejaron de afiliarse a un sindicato por causa de la reforma.

5. CONCLUSIONES

Cuatro de cada cinco relaciones laborales en el sector formal de la economía peruana están amparadas en contratos temporales. Esta proporción es groseramente superior a la de cualquier país de la OCDE, organización a la que el Perú aspira pertenecer, y también bastante mayor a la de cualquiera de los países de la región latinoamericana. Esto tiene potenciales consecuencias no solo sobre el bienestar inmediato de los trabajadores, pues afecta la seguridad de sus empleos, sino también sobre el mediano, por sus efectos sobre la productividad de las empresas en que se desempeñan. Si bien el uso de contratos temporales en el mercado laboral peruano no es nuevo, ha tenido un ascenso vertiginoso a partir de la década pasada. El objeto de este estudio ha sido elucidar el rol de la reforma laboral del año 2001 sobre estos resultados y estimar sus efectos sobre variables asociadas al bienestar de los trabajadores.

Los hallazgos centrales del estudio son tres. En primer lugar, la reforma de 2001 implementada por el Tribunal Constitucional ha causado una severa reducción en la probabilidad de que los nuevos contratos sean de tiempo indefinido para cualquier trabajador en el mercado laboral peruano. El estimador local de diferencias en diferencias, válido para aquellos trabajadores en el margen entre formalidad e informalidad, indica una reducción en el corto plazo (hasta cinco años después de la reforma) de 41% en dicha probabilidad, mientras que el impacto de largo plazo es una caída de 70%. El estimador

de diferencias simples arroja caídas de 64% y 84%, respectivamente. Esto significa que, al año 2015, poco más de 900 000 empleos que hubieran sido a plazo indefinido se habían convertido en temporales debido a la reforma.

En segundo lugar, en contraste con la experiencia internacional relativa a la flexibilización del uso de contratos temporales, que resultó en efectos de corto plazo mayores a los de largo plazo, en este caso la reforma ha tenido efectos de largo plazo mayores a los de corto plazo, conforme los juzgados laborales implementaban las nuevas reglas en relación con la terminación de contratos laborales por tiempo indefinido. Esto es, la naturaleza de los efectos de la flexibilización en el margen parece sustancialmente diferente de la rigidización en el margen.

En tercer lugar, los efectos son fuertes independientemente de las características de los trabajadores o empresas, aun cuando lo son más para trabajadores vulnerables como jóvenes o aquellos con bajo nivel educativo. Finalmente, los efectos indirectos sobre variables asociadas al bienestar de los trabajadores son negativos y cuantiosos. De acuerdo con los estimados de este trabajo, debido a la reforma los trabajadores asalariados formales del Perú dejaron de percibir ingresos del orden de los 5200 millones de soles en el año 2015, y 36 000 dejaron de afiliarse a un sindicato por la misma causa.

Esta reforma es un ejemplo más de la larga tradición de políticas públicas plenas de buenas intenciones y vacías de atención a la evidencia. La reforma se instauró con el objetivo de incrementar la protección de los trabajadores, pero terminó teniendo el efecto contrario: los trabajadores están hoy en día menos protegidos debido a la reforma. Si la idea es que las normas sirvan a la sociedad, se debe pensar seriamente en revisar esta reforma.

Una interpretación facilista de estos resultados, consistente con el espíritu paternalista que domina mucha de la discusión acerca de temas laborales, puede resultar en una condena a los contratos temporales.

Estos, sin embargo, ya existían antes de la reforma analizada y, por lo tanto, son parte del escenario contra el cual se evalúan los efectos de la reforma. La solución, por ende, no va por la vía de impedir el uso de contratos temporales, lo que podría resultar en más puestos de trabajo informales o menor empleo. El nuevo esfuerzo de reforma debe, por el contrario, partir de la realidad del mercado laboral, donde la movilidad, motivada por la búsqueda de la adecuación entre trabajador y puesto de trabajo, es central para el logro de mayores niveles de productividad y bienestar para los trabajadores. Se necesita un sistema que provea flexibilidad, despenalice el despido y proteja a los trabajadores y no a los empleos. En este contexto, es importante tener en cuenta el estado de la discusión en los países desarrollados, de los que aspiramos a ser parte, y que se enfoca en cómo reemplazar regímenes laborales duales, en los que un tipo de contrato provee extensa protección mientras que el otro brinda muy poca o ninguna, por un sistema con un solo tipo de contrato en el que la protección sea razonable y progresiva. Elementos de este régimen incluyen un período de prueba más largo y un sistema de apoyo a la búsqueda de empleo y, donde sea necesario, reentrenamiento para los trabajadores. Los resultados hallados en esta investigación ponen en evidencia que es necesario un cambio en el sistema actual, cambio que ha de partir de un ejercicio de reflexión y debate sobre la base de la mejor evidencia en torno a cómo mejorar el bienestar de los trabajadores peruanos.

Finalmente, los resultados muestran claramente los riesgos de la implementación de políticas sin consideración de la evidencia sobre sus potenciales efectos. La decisión del TC, que establece una política pública con relación a la terminación del contrato laboral, está sustentada en aspectos exclusivamente doctrinarios. Sus consecuencias negativas sobre el bienestar de los trabajadores, sin embargo, dejan poco espacio para dudas sobre su indeseabilidad en materia del bienestar de la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Autor, David H. (2003). Outsourcing at will: the contribution of unjust dismissal doctrine to the growth of employment outsourcing. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 1-42.
- Autor, David H.; John J. Donohue III y Stewart J. Schwab (2006). The costs of wrongful-discharge laws. *The Review of Economics and Statistics*, 88(2), 211-231.
- Bassanini, Andrea; Luca Nunziata y Daniel Venn (2009). Job protection legislation and productivity growth in OECD countries. *Economic Policy*, 24(58), 349-402.
- Bentolila, Samuel y Giuseppe Bertola (1990). Firing costs and labour demand: how bad is eurosclerosis? *The Review of Economic Studies*, 57(3), 381-402.
- Bertola, Giuseppe (1990). Job security, employment and wages. *European Economic Review*, 34(4), 851-879.
- Berton, Fabio y Pietro Garibaldi (2012). Workers and firms sorting into temporary jobs. *The Economic Journal*, 122(562), F125-F154.
- Blancas, Carlos (2002). El derecho al trabajo y el despido arbitrario. *Ius et Veritas*, 25, 268-280.
- 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.

- Boeri, Tito (2011). Institutional reforms and dualism in European labour markets. *Handbook of Labour Economics*, 4B, 1173-1236.
- Boeri, Tito y Pietro Garibaldi (2007). Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect? *The Economic Journal*, 117(521), F357-F385.
- Booth, Alison L.; Marco Francesconi y Jeff Frank (2002). Temporary jobs: stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, 112(480), F189-F213.
- Caggese, Andrea y Vicente Cuñat (2008). Financing constraints and fixed-term employment contracts. *The Economic Journal*, 118(533), 2013-2046.
- Cahuc, Pierre; Stéphane Carcillo, Ulf Rinne y Klaus F. Zimmermann (2013). Youth unemployment in old Europe: the polar cases of France and Germany. *IZA Journal of European Labor Studies*, 2(1), 1-23.
- Cahuc, Pierre y Fabien Postel-Vinay (2002). Temporary jobs, employment protection and labor market performance. *Labour economics*, 9(1), 63-91.
- Cappellari, Lorenzo; Carlo Dell'Aringa y Marco Leonard (2012). Temporary employment, job flows and productivity: a tale of two reforms. *The Economic Journal*, 122(562), F188-F215.
- Cazes, Sandrine y Juan R. De Laiglesia (2014). Temporary contracts, labour market segmentation and wage inequality. Geneva: ILO e IZA.
- Centeno, Luis; Mario Centeno y Álvaro Novo (2009). Evaluating job-search programs for old and young individuals: heterogeneous impact on unemployment duration. *Labour Economics*, 16(1), 12-25.

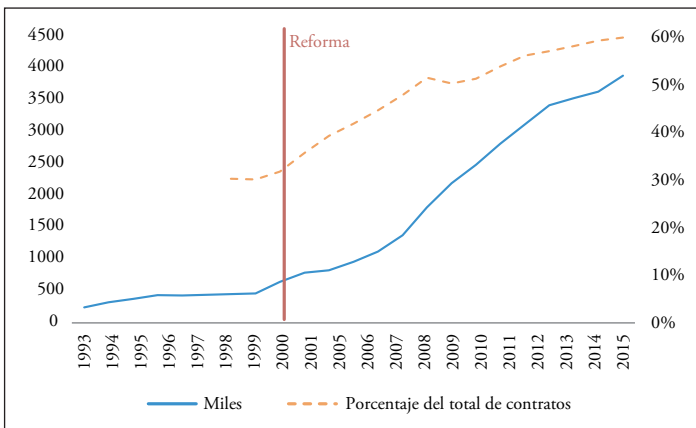
- Cingano, Federico; Marco Leonardi, Julián Messina y Giovanni Pica (2010). The effects of employment protection legislation and financial market imperfections on investment: evidence from a firm-level panel of EU countries. *Economic Policy*, 25(61), 117-163.
- Dolado, Juan J.; Carlos García-Serrano y Juan F. Jimeno (2002). Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain. *The Economic Journal*, 112(480), F270-F295.
- Eurostats (European Statistics). (2017). *Temporary employment in the EU*. Recuperado de <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170502-1>
- Faccini, Renato (2013). Reassessing labour market reforms: temporary contracts as a screening device. *The Economic Journal*, 124 (575), 167-200.
- Hijzen, Alexander; Leopoldo Mondauto y Stefano Scarpetta (2013). *The perverse effects of job-security provisions on job security in Italy: results from a regression discontinuity design*. IZA Discussion Paper, 7594. Bonn: IZA.
- 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.
- INEI. (2017). *Producción y empleo informal en el Perú: cuenta satélite de la economía informal 2007-2016*. Lima: INEI.
- 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.

- Lazear, Edward P. (1990). Job security provisions and employment. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(3), 699-726.
- Martin, John P. y Stefano Scarpetta (2012). Setting it right: employment protection, labour reallocation and productivity. *Economist*, 160(2), 89-116.
- Martins, Pedro S. (2009). Dismissals for cause: the difference that just eight paragraphs can make. *Journal of Labor Economics*, 27(2), 257-279.
- Maurizio, Roxana (2016). *Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial*. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo, 76. Lima: OIT.
- Mortensen, Dale T. y Christopher A. Pissarides (1999). New developments in models of search in the labor market. *Handbook of Labor Economics*, 3(Part B), 2567-2627.
- Nickell, S. J. (1987). Dynamic models of labour demand. *Handbook of Labor Economics*, 1, 473-522.
- Pascó-Font, Alberto y Jaime Saavedra (2001). *Reformas estructurales y bienestar: una mirada al Perú de los noventa*. Lima: GRADE.
- Pissarides, Christopher A. (2000). *Equilibrium unemployment theory*. Cambridge: MIT press.
- Puhani, Patrick A. (2012). The treatment effect, the cross difference, and the interaction term in nonlinear «difference-in-differences» models. *Economics Letters*, 115(1), 85-87.
- Saint-Paul, Gilles (2002). The political economy of employment protection. *Journal of Political Economy*, 110(3), 672-704.

- Tokman, Víctor y Daniel Martínez (Eds.) (1999). *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato laboral*. Lima: OIT.
- Toyama, Jorge (2003). La inconstitucionalidad de los despidos: un análisis de los criterios del Tribunal Constitucional. *Actualidad Laboral*, 330, 19-46.

Anexo 1

Contratos a plazo fijo en miles y porcentaje



Fuente: Anuarios Estadísticos del Ministerio del Trabajo 1993.

Nota: La fuente no provee datos del total de contratos antes de 1999. El porcentaje de contratos proviene del resumen de planillas 1999-2010 y de las planillas electrónicas 2011-2015. El porcentaje fue calculado sobre el total de contratos temporales y contratos indeterminados. Elaboración propia.

Anexo 2

Estadísticas descriptivas de las variables

	Periodo prereforma (1997-2001)					Periodo prereforma (2004-2015)				
	Obs. (1)	Media (2)	Desv. Est. (3)	Mín. (4)	Max. (5)	Obs. (6)	Media (7)	Desv. Est. (8)	Mín. (9)	Max. (10)
Contrato indefinido (Sí = 1)	8616	0,405	0,491	0	1	49198	0,237	0,426	0	1
Nivel educativo	8614	3,237	1,823	1	6	49193	3,563	1,816	1	7
Educación secundaria incompleta o menos	8614	0,182	0,386	0	1	49198	0,125	0,331	0	1
Educación secundaria completa	8614	0,327	0,469	0	1	49198	0,284	0,451	0	1
Educación superior no universitaria incompleta	8614	0,056	0,229	0	1	49198	0,073	0,260	0	1
Educación superior no universitaria completa	8614	0,149	0,356	0	1	49198	0,193	0,395	0	1
Educación superior universitaria incompleta	8614	0,080	0,272	0	1	49198	0,099	0,299	0	1
Educación superior universitaria completa	8614	0,206	0,404	0	1	49198	0,194	0,396	0	1
Posgrado universitario	8614	0,000	0,000	0	1	49198	0,030	0,172	0	1
Género	8614	0,277	0,448	0	1	49198	0,332	0,471	0	1
Edad	8614	35,234	11,371	14	91	49198	35,791	11,897	14	89
Lima / Fuera de Lima (Lima = 1)	8614	0,306	0,461	0	1	49198	0,355	0,478	0	1
Variación de las exportaciones no tradicionales	8572	0,118	0,188	0	1	49163	0,129	0,162	0	1
Crecimiento del PBI	8572	3,221	4,501	-12	12	49163	5,206	3,312	-12	12
Empleo en el sector manufactura	8614	0,215	0,411	0	1	49198	0,198	0,398	0	1
Empleo en el sector construcción	8614	0,204	0,403	0	1	49198	0,162	0,369	0	1
Empleo en el sector comercio	8614	0,156	0,363	0	1	49198	0,169	0,375	0	1
Empleo en el sector transporte	8614	0,102	0,302	0	1	49198	0,119	0,324	0	1
Empleo en el sector servicios	8614	0,202	0,401	0	1	49198	0,222	0,416	0	1
Tamaño de empresa (1 = Menos de 10 trab., 2 = Entre 10 y 100, 3 = Más de 100)	8602	2,325	0,761	1	3	49198	2,38	0,732	1	3
Número de trabajadores en la empresa en que trabaja	7020	478,903	1086,734	2	9000	46571	660,46	1308,315	2	9700

Nota: El empleo considerado aquí es empleo con contrato. La división está hecha por años de encuesta, a diferencia de las regresiones, en las que son hechas por año de contrato.
Fuente: ENATHO-ENIVE 1998-2001; 2005-2015.
Elaboración propia.

Anexo 3

Perú urbano: efectos de la reforma sobre contratos permanentes por horizonte temporal

	Probabilidad de contrato permanente		
	Corto plazo (1)	Largo plazo (2)	Años 2014-15 (3)
Reforma	-0,0198*** (0,0107)		
Reforma		-0,322*** (0,0127)	
Reforma			-0,248*** (0,0123)
Secundaria completa	0,0249** (0,0126)	0,0179* (0,00952)	0,0180 (0,0130)
Superior no universitaria incompleta	0,038** (0,0183)	0,007 (0,0134)	0,028 (0,0194)
Superior no universitaria completa	0,091*** (0,0150)	0,075*** (0,0114)	0,0897*** (0,0159)
Superior universitaria incompleta	0,054*** (0,0175)	0,044*** (0,0132)	0,0290 (0,0179)
Superior universitaria completa	0,115*** (0,0150)	0,107*** (0,0118)	0,110*** (0,0157)
Posgrado universitario	0,194*** (0,0387)	0,124*** (0,0302)	0,164*** (0,0472)
Sexo (mujeres = 1)	-0,006 (0,00950)	-0,013* (0,00724)	-0,013 (0,0101)
Edad	0,003*** (0,000423)	0,003*** (0,000315)	0,003*** (0,000438)
Exportaciones	0,287*** (0,0602)	-0,0338 (0,0412)	0,103 (0,0736)
Crecimiento PBI	-0,003 (0,00285)	0,009*** (0,00239)	0,006 (0,00362)
Controles adicionales			
Sectores de la economía	Sí	Sí	Sí
Tamaño de la empresa	Sí	Sí	Sí
Dominio geográfico	Sí	Sí	Sí
Años	Sí	Sí	Sí
Observaciones	8,836	12,201	7,489

Anexo 4

Perú urbano: *probit* sobre contratos permanentes por horizonte temporal

	Probabilidad de contrato permanente		
	Corto plazo (1)	Largo plazo (2)	Años 2014-2015 (3)
Ley	-0,429** (0,171)	-0,541** (0,222)	-0,546 (0,494)
Seguridad social	1,253*** (0,101)	1,248*** (0,0992)	1,246*** (0,103)
Ley* seguridad social	-0,386** (0,176)	-0,804*** (0,148)	-1,144*** (0,331)
Secundaria completa	0,00379 (0,131)	0,103 (0,118)	0,0781 (0,144)
Superior no universitaria incompleta	-0,0589 (0,194)	-0,302 (0,194)	-0,144 (0,234)
Superior no universitaria completa	-0,0943 (0,158)	-0,169 (0,143)	-0,0637 (0,178)
Superior universitaria incompleta	0,220 (0,168)	0,000730 (0,158)	0,0867 (0,198)
Superior universitaria completa	0,228 (0,144)	0,0643 (0,135)	0,155 (0,166)
Posgrado universitario	0,190 (0,0387)	0,190 (0,0302)	0,0697 (0,0472)
Sexo (mujeres = 1)	0,116 (0,0890)	0,0812 (0,0825)	0,104 (0,105)
Edad	0,00778* (0,00449)	0,0109*** (0,00388)	0,00977* (0,00521)
Exportaciones	0,212 (0,602)	-0,0593 (0,485)	0,202 (0,834)
Crecimiento PBI	0,00600 (0,0281)	0,0199 (0,0289)	0,00915 (0,0418)
Constante	-2,428*** (0,413)	-1,849*** (0,306)	-2,055*** (0,409)
Controles adicionales			
Sectores de la economía	Sí	Sí	Sí
Tamaño de la empresa	Sí	Sí	Sí
Dominio geográfico	Sí	Sí	Sí
Años	Sí	Sí	Sí
Observaciones	2,978	3,594	2,301

Anexo 5

Determinantes del salario, , según período

	Logaritmo de salario	
	Período prerreforma (1)	Período 2014-2015 (2)
Contratos temporales	-0,333*** (0,014)	-0,283*** (0,019)
Años de educación	-0,033*** (0,008)	-0,064*** (0,009)
Años de educación al cuadrado	0,005*** (0,000)	0,007*** (0,000)
Tiempo en el empleo	0,022*** (0,002)	0,023*** (0,003)
Tiempo en el empleo al cuadrado	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)
Género (Mujer = 1)	-0,338*** (0,011)	-0,336*** (0,018)
Constante	7,281*** (0,048)	6,480*** (0,052)
Observaciones	11,159	7,048
R2	0,307	0,284

Nota: *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%. Errores estándares en paréntesis. La muestra se ha limitado a trabajadores que laboran 30 horas o más y tienen un salario positivo. Coeficientes reportados en la columna son cambios porcentuales en el salario.

Anexo 6

Determinantes de sindicalización

	Probabilidad de estar sindicalizado (1)
Tiene contrato temporal	-0,039*** (0,000)
Educación	
Secundaria completa	-0,018*** (0,000)
Superior no universitaria incompleta	-0,54*** (0,001)
Superior no universitaria completa	-0,026*** (0,000)
Superior universitaria incompleta	-0,002*** (0,001)
Superior universitaria completa	-0,049*** (0,000)
Sectores de la economía	
Minería	0,036*** (0,001)
Manufactura	-0,021*** (0,001)
Construcción	-0,024*** (0,001)
Comercio	-0,063*** (0,001)
Transporte	-0,043*** (0,001)
Servicios	-0,035*** (0,001)
Edad	-0,001*** (0,000)
Trabaja con 100 trabajadores o menos	-0,093*** (0,000)
Observaciones	4,991

Nota: *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%. Errores estándares en paréntesis. Las preguntas referidas a afiliación sindical solo se hicieron en las encuestas de ENAHO tercer trimestre 1998-2001 (período prerreforma). Por esto la muestra para esta estimación solo incluye observaciones del período prerreforma. Coeficientes reportados en la columna son puntos porcentuales de la probabilidad de estar sindicalizado.

PUBLICACIONES RECIENTES DE GRADE

LIBROS

- 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

- 2018 *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, 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, Martin 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 *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 *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>.

Los efectos desprotectores de la protección del empleo:
el impacto de la reforma del contrato laboral de 2001

se terminó de editar
en enero 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

Cuatro de cada cinco relaciones laborales en el sector formal de la economía peruana están amparadas en contratos temporales. Esta proporción es bastante superior a la de cualquier país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y mayor también que la de cualquiera de los países de América Latina.

Esta publicación presenta los resultados de un estudio del impacto de la sentencia del Tribunal Constitucional de 2001 sobre las decisiones de tipo de contrato usado en el mercado laboral peruano y sus consecuencias sobre variables asociadas al bienestar de los trabajadores.

La conclusión central es que la reforma es responsable por una reducción en la probabilidad de que un trabajador tenga un contrato por tiempo indefinido a un quinto de lo que era antes del fallo. Es decir, en ausencia de la reforma, al 2015 habría habido entre 926 000 y 936 000 puestos de trabajo con contratos por tiempo indefinido más de los que hubo. Como consecuencia, los trabajadores dejaron de percibir durante ese año alrededor de 6100 millones de soles en ingresos y 36 000 trabajadores dejaron de afiliarse a un sindicato.

ISBN: 978-612-4374-12-8



9 786124 374128