

DOCUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Empleo, productividad  
e innovación

**Crecimiento y segmentación  
del empleo en el Perú,  
2001-2011**

Miguel Jaramillo Baanante  
Bárbara Sparrow Alcázar

72



Documento de Investigación 72

# **Crecimiento y segmentación del empleo en el Perú, 2001-2011<sup>1</sup>**

**Miguel Jaramillo Baanante<sup>2</sup>  
Bárbara Sparrow Alcázar<sup>3</sup>**

- 
- 1 Este estudio fue encargado por la Unidad de Análisis e Investigación del Empleo del Departamento de Análisis Económico y del Mercado Laboral de la Organización Internacional del Trabajo, como parte de una serie de catorce estudios enfocados en la segmentación del mercado laboral y su implicancia sobre la calidad del trabajo en los países seleccionados.
  - 2 Miguel Jaramillo es Director Ejecutivo e Investigador Principal de GRADE.
  - 3 Bárbara Sparrow Alcázar es Investigadora Asistente de GRADE.

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

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

Lima, Agosto del 2014  
Impreso en el Perú  
700 ejemplares

En concordancia con los objetivos de GRADE, el propósito de la serie Documento 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.

Directora de Investigación: Lorena Alcázar  
Corrección de estilo: Fortunata Barrios  
Asistente de edición: Diana Balcázar  
Diseño de carátula: Elena González  
Diagramación e impresión: Impresiones y Ediciones Arteta E.I.R.L.  
Cajamarca 239C, Barranco, Lima, Perú. Teléfono: 247-4305 / 265-5146

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: 2014-09524  
ISBN: 978-9972-615-81-8

CENDOC / GRADE

JARAMILLO BAANANTE, Miguel; SPARROW ALCAZAR, Bárbara

*Crecimiento y segmentación del empleo en el Perú, 2001-2011* / Miguel Jaramillo Baanante y Bárbara Sparrow Alcázar. Lima: GRADE, 2014. (Documento de investigación, 72)

EMPLEO; MERCADO DE TRABAJO; CRECIMIENTO DEL EMPLEO;  
PERU

# Índice

Resumen	7
Introducción	9
1. Principales características del mercado laboral peruano	13
1.1. <i>Oferta laboral: tendencias demográficas y el mercado laboral</i>	13
1.2. <i>Demanda laboral</i>	18
1.3. <i>La estructura del mercado laboral del Perú</i>	25
1.4. <i>Informalidad</i>	27
2. Seguridad y calidad del empleo	37
3. El contexto institucional del mercado laboral en el Perú	51
4. Conclusiones	67
Referencias bibliográficas	71
Anexos	73



## RESUMEN

La segmentación laboral en el Perú se manifiesta claramente en la presencia de acuerdos laborales formales e informales. La informalidad impone costos a la sociedad a través de una menor recaudación tributaria y de la competencia desleal. La informalidad también presenta costos importantes a los trabajadores, pues quienes trabajan en este sector sufren la falta de protección del empleo formal y no acceso a la seguridad social. Además de esta forma de segmentación, dentro de los acuerdos contractuales formales también existe una forma de segmentación referida al tipo de contrato. Los trabajadores de este sector se dividen entre aquellos trabajadores con contratos por tiempo indefinido, los cuales la ley asume como contrato laboral general, y aquellos con contratos a plazo fijo.

Este estudio analiza la evolución de la segmentación laboral en el Perú entre los años 2001 y 2010. La década analizada se caracterizó por un contexto demográfico desafiante, al que el mercado laboral pudo responder de forma positiva: se encuentra que el desempleo cayó, al tiempo que los indicadores de calidad del trabajo fueron mejorando. La dualidad formal/informal se mantiene a lo largo del período, presentándose algunas mejoras. El número de trabajadores con algún contrato de trabajo también ha aumentado durante el período, pero el aumento de los contratos registrado se concentra principalmente en contratos a plazo fijo. Esto genera que los trabajadores con contratos de este tipo soporten de sobremanera los costos de los ajustes del

mercado laboral, especialmente cuando se comparan con trabajadores con contratos por tiempo indefinido.

Se encuentra también que las definiciones de informalidad que actualmente se manejan pueden ser algo limitantes al analizar el problema. De esta forma, sería importante revisar si es que definiciones ligadas a la seguridad social aún son pertinentes para analizar la formalidad en un contexto en que el gobierno realiza esfuerzos para desligar la protección social de la condición laboral. Así también, las definiciones de informalidad que consideran informales a los trabajadores de empresas de menos de 10 o 5 empleados pueden ser limitantes puesto que no captan los esfuerzos del gobierno para formalizar el trabajo dentro de empresas más pequeñas.



## INTRODUCCIÓN

La segmentación del mercado laboral es la división de los mercados laborales en submercados separados, distinguidos por sus características y reglas conductuales. En el caso del Perú, la segmentación del mercado laboral se presenta claramente a través de los acuerdos laborales formales e informales. Luego de varias décadas de debate, la informalidad sigue siendo un tema central de política en los países latinoamericanos. La informalidad impone costos sobre la sociedad bajo la forma de una recaudación tributaria menor que la potencial y en la presencia de competencia desleal, factores que normalmente se traducen en un menor crecimiento económico. En los mercados laborales, la informalidad es una gran preocupación por cuanto los trabajadores del sector informal sufren la falta de protección del empleo y del acceso a la seguridad social. Además de esta forma de segmentación, existe una división dentro de los acuerdos contractuales formales. Estos se dividen entre aquellos trabajadores con contratos por tiempo indefinido, los cuales la ley asume como contrato laboral general, y aquellos con contratos a plazo fijo, el tipo contractual que más ha aumentado en años recientes.

Durante la última década, el mercado laboral peruano ha experimentado un rápido crecimiento tanto en términos de empleo como de ingresos. El empleo ha crecido a un ritmo promedio de 2,8% anual y los ingresos por empleo han aumentado a una tasa anual de 5,3%. El empleo remunerado y los trabajadores independientes han visto

crecer sus ingresos. Este desempeño positivo plantea numerosas preguntas respecto a la dualidad tradicional observada en el mercado laboral peruano. ¿Este ciclo positivo ha tenido algún impacto sobre la formalidad laboral? ¿Cómo ha evolucionado la dualidad formal/informal en este contexto? ¿Cuáles son las implicancias sobre la calidad del trabajo? ¿Cuál ha sido el papel de la legislación del mercado laboral en este contexto?

Este estudio tiene como objetivo identificar de qué manera el desempeño del mercado laboral y las instituciones y políticas del mismo han afectado la segmentación del mercado laboral en la última década. También presenta evidencia respecto al significado de la dualidad del mercado laboral en términos de indicadores de calidad del empleo. Se utilizan los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) durante el período 2001-2010 a fin de analizar las tendencias del mercado laboral, así como los indicadores de cantidad y calidad del empleo. Esta información ha sido desagregada por características demográficas con el propósito de identificar qué grupos son los más afectados por las diferentes políticas, tendencias o programas. La seguridad del empleo es tratada mediante una serie de indicadores, como el tipo de contrato y la duración del período del empleo. Finalmente, se consideran los efectos de la legislación sobre estos indicadores.

Los resultados muestran que, dentro de un contexto demográfico exigente, el mercado laboral peruano ha respondido de manera bastante positiva pues el empleo ha superado el crecimiento de la fuerza laboral, dando como resultado una reducción de las tasas de desempleo y subempleo así como mejoras en numerosos indicadores de la calidad del trabajo. Este desempeño positivo ha permitido una reducción en el tamaño del sector informal. Además, la movilidad del empleo informal al formal es más frecuente que hace una década.

Sin embargo, la segmentación sigue siendo una característica notable del mercado laboral, ya que el empleo en las microempresas continúa creciendo, aunque no tanto como en las grandes empresas. El acceso a la seguridad social también dista mucho de ser el ideal. Asimismo, el crecimiento de los contratos a plazo fijo pone en evidencia otra forma de segmentación.

El texto se organiza de la siguiente manera. La Sección 1 describe las principales características del mercado laboral peruano, incluyendo la demanda laboral, la oferta laboral y los indicadores de formalidad. La Sección 2 presenta una revisión de los indicadores de la calidad del empleo y la seguridad del empleo en el Perú, considerando tanto el estatus de formalidad como el tipo de contrato. La Sección 3 presenta una descripción del contexto institucional del mercado laboral peruano y discute su papel en la segmentación estudiada. Las conclusiones se presentan en la Sección 4.



# 1. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL PERUANO<sup>4</sup>

## 1.1. Oferta laboral: tendencias demográficas y el mercado laboral

En la actualidad, el Perú se encuentra en un proceso de transición demográfica, habiendo pasado de altos a bajos índices de mortalidad y, posteriormente, de altos a bajos índices de fertilidad. El Gráfico 1 presenta las tendencias y proyecciones de la mortalidad infantil y la fertilidad correspondientes a los períodos 1950-2050 y 1950-2025, respectivamente. Se puede observar que la mortalidad infantil ha disminuido drásticamente desde los años cincuenta. La fertilidad, por otro lado, se ha reducido notablemente desde mediados de los años setenta hasta la actualidad. Así, el Perú ha seguido el modelo clásico de la transición demográfica: a la reducción de la fertilidad sigue la reducción de la mortalidad.

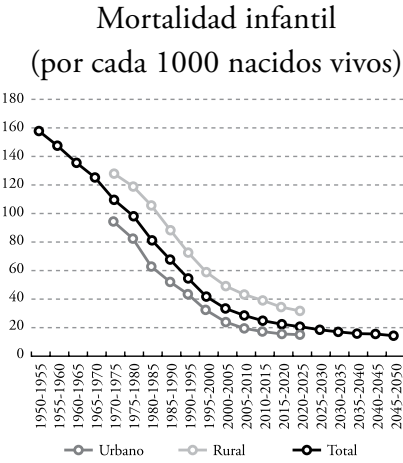
Estos significativos cambios han transformado la estructura etaria de la población. El Gráfico 2 ilustra dichos cambios y sus proyecciones para los próximos cuarenta años. En este se observa la presencia de un patrón muy marcado: el grupo de individuos entre los 15 y 64 años –la población en edad de trabajar– ha ido en aumento desde la década de 1970 y las proyecciones nos dicen que esta tendencia continuará durante los siguientes cuarenta años. Asimismo, como resultado tanto del envejecimiento natural como de una esperanza de

---

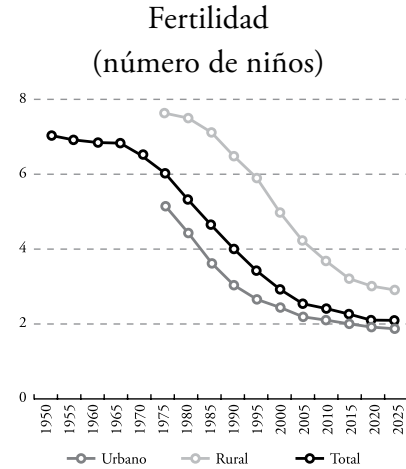
4 En varios gráficos de esta sección se observa una desviación de la tendencia en el año 2005 debido a problemas con la muestra en zonas urbanas de la encuesta de hogares de ese año.

## Gráfico 1

### Mortalidad infantil y fertilidad: tendencias y proyecciones, 1950-2050



Fuente: CELADE. Observatorio Demográfico N° 4, 2008.



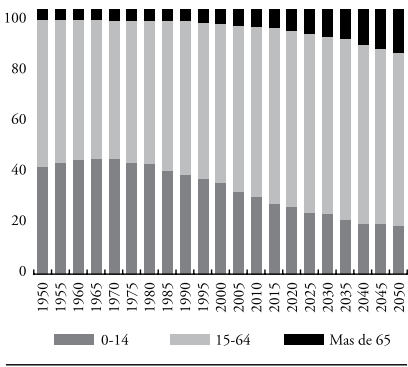
Fuente: INEI. Perfil Sociodemográfico del Perú 2000.

vida más prolongada, el grupo de adultos mayores está aumentando su participación en la población total, mientras que la proporción de la población menor de 15 años de edad ha disminuido. Como consecuencia de estos cambios demográficos, la tasa de dependencia –definida como la relación entre el número de individuos menores de 15 o mayores de 64 años y el número de personas en edad de trabajar– muestra una tendencia a la baja. Esta situación presenta al Perú con una ventana temporal de oportunidades para mejorar el crecimiento económico, ya que ambas tendencias deben expandir la oferta laboral. Por otra parte, este escenario desafía la capacidad del mercado laboral, puesto que obliga al mercado a generar suficientes puestos de trabajo como para absorber la creciente fuerza laboral.

## Gráfico 2

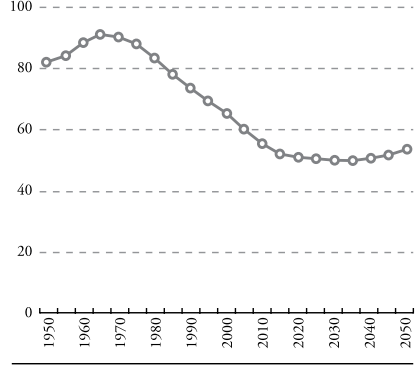
### Estructura etaria de la población y tasa de dependencia: tendencias y proyecciones, 1950-2050

Estructura etaria de la población



Fuente: INEAI/CELADE.  
Proyecciones de la Población 1950-2050.

Tasa de dependencia



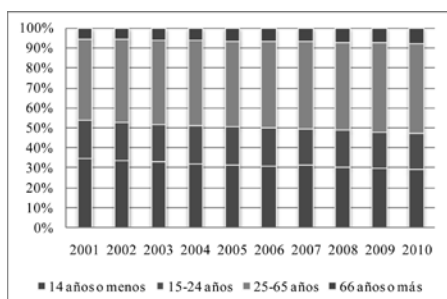
Fuente: INEAI/CELADE.  
Proyecciones de la Población 1950-2050.

Estas tendencias de largo plazo también han sido perceptibles en la última década. El Gráfico 3 presenta la estructura etaria de la población y la población en edad de trabajar para el período 2001-2010. En el lado izquierdo del gráfico, podemos observar que la participación de los individuos entre los 25 y 65 años de edad aumentó durante todo el período, mientras que la participación de los menores de 15 años disminuyó. Por otro lado, la proporción de personas entre los 15 y 24 años se redujo ligeramente (1 punto porcentual) y la de las personas mayores de 65 años aumentó a lo largo del período. Por consiguiente, la población en edad de trabajar muestra una tendencia ascendente, aumentando su tamaño en más de 4 millones de personas y su participación en la población total en 5,7 puntos porcentuales en la última década. Esta situación plantea un enorme desafío para el mercado laboral, el cual debe asignar este contingente a las actividades productivas para evitar mayores niveles de desempleo.

### Gráfico 3

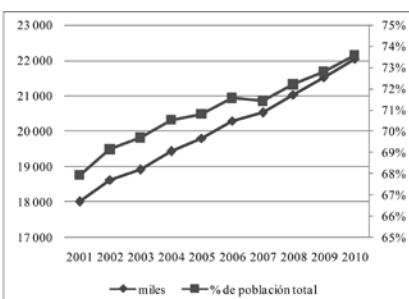
#### Estructura etaria de la población y población en edad de trabajar, 2001-2010

Estructura etaria de la población



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

Población en edad de trabajar



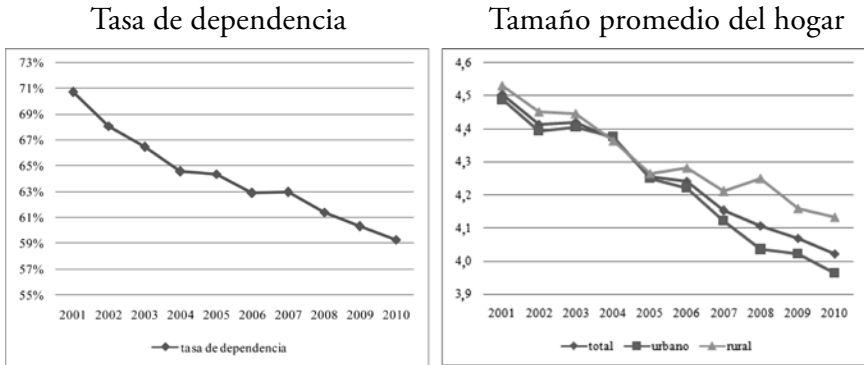
Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

Algunas consecuencias adicionales de estos cambios demográficos, en línea con nuestros resultados a largo plazo, son una tendencia a la baja en la tasa de dependencia demográfica, pasando de 0,71 en el 2001 a 0,59 en el 2010 (véase el Gráfico 4), y una reducción en el tamaño promedio de los hogares. Estos cambios presentan una oportunidad única para que los hogares aumenten sus ahorros, inviertan en capital humano, garanticen mejores condiciones para su vejez y mejores estándares de vida para sus hijos. Así, se presentan dos caras de la transición demográfica: una ventana de oportunidad para los hogares y una mayor presión sobre el mercado laboral.



### Gráfico 4

## Tasa de dependencia y tamaño promedio del hogar, 2001-2010



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

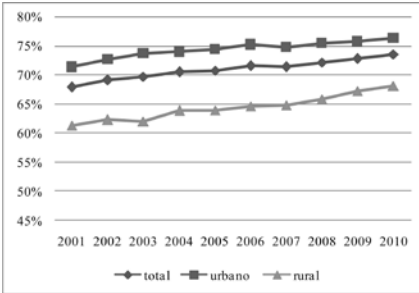
Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

El Gráfico 5 presenta la evolución de la población en edad de trabajar, la tasa de participación y la tasa de empleo por área geográfica. Queda claro que los mercados urbanos y rurales son muy diferentes. La población en edad de trabajar de las zonas rurales es proporcionalmente más pequeña que la población en edad de trabajar en las zonas urbanas, lo que implica que la tasa de dependencia es mayor. Las tasas de actividad y empleo en las zonas rurales también son considerablemente más altas que en las zonas urbanas, por lo que el desempleo prácticamente no existe en las zonas rurales (0,8% en el 2010). Esto es así porque el empleo en las zonas rurales tiene una dinámica muy diferente de la de las zonas urbanas. En las zonas rurales, por ejemplo, muchos de los miembros del hogar sin contrato de trabajo pueden considerarse como empleados mientras trabajen en la tierra de la familia o ayuden durante los períodos de siembra o cosecha. Además, las regulaciones laborales casi nunca se aplican y la informalidad es extendida en dichas zonas.

## Gráfico 5

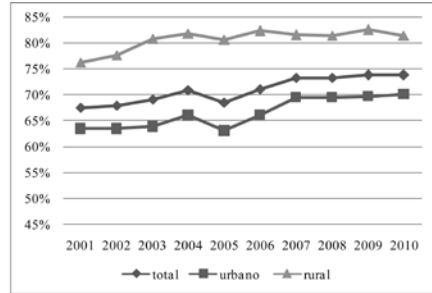
### Población en edad de trabajar, tasa de participación y tasa de empleo por área, 2001-2010

Población en edad para trabajar



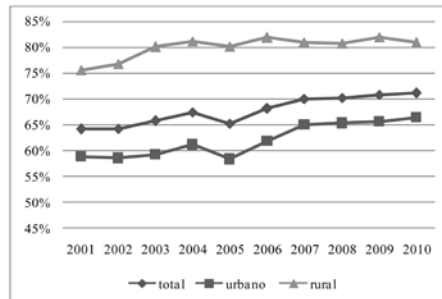
Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

Tasa de participación



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

Tasa de empleo



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

## 1.2. Demanda laboral

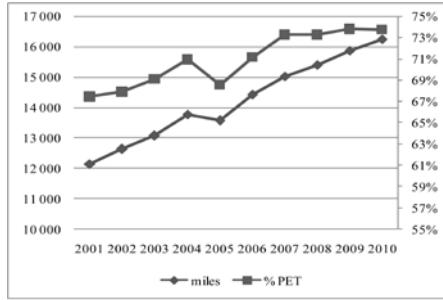
¿Cómo ha respondido el mercado laboral a estos desafíos? El aumento de la tasa de participación supone mayor oferta laboral, pero ¿cómo ha respondido la demanda? ¿El mercado laboral está absorbiendo la creciente mano de obra o el desempleo está aumentando?

El Gráfico 6 presenta la evolución de la población económicamente activa (PEA) en términos absolutos y en términos relativos,

siendo este último indicador la tasa de participación. Como era de esperarse, debido al crecimiento de la población en edad de trabajar, la PEA presenta una tendencia ascendente en términos absolutos. La tasa de participación también ha presentado una tendencia ascendente posiblemente asociada a la expansión económica en el período. Así, durante el período de expansión no solo aumentó el porcentaje de la población en edad de trabajar, sino también lo hizo el porcentaje de la población económicamente activa.

El Gráfico 7 presenta la tasa de participación desagregada por grupos etarios, por nivel de educación y por género. Durante el período de análisis, la tasa de participación aumentó en los tres grupos etarios, siendo este incremento más pronunciado en el grupo de adultos mayores (7,5 puntos porcentuales frente a 6,6 puntos porcentuales para la población joven y 5,7 puntos porcentuales para la población adulta). En cuanto a la evolución de la tasa de participación según el género, no solo la tasa de participación de las mujeres se incrementó (en 8,3 puntos porcentuales), sino también la de los hombres (4,3 puntos porcentuales). Por último, cuando se considera el nivel de educación, el aumento de la tasa de participación parece ser relativamente similar entre los grupos, aunque ha aumentado más entre las personas con educación secundaria (5,8 puntos porcentuales), seguido del grupo compuesto por aquellos individuos con educación superior (4,9 puntos porcentuales).

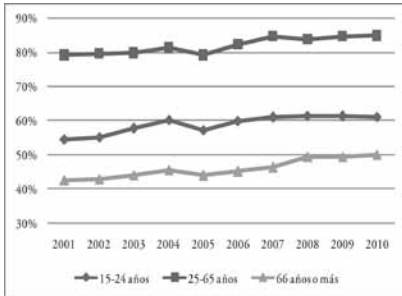
**Gráfico 6**  
**Fuerza laboral y tasa de participación, 2001-2010**



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

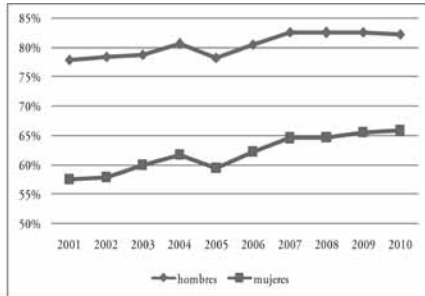
**Gráfico 7**  
**Tasa de participación, 2001-2010**

Por grupos etarios



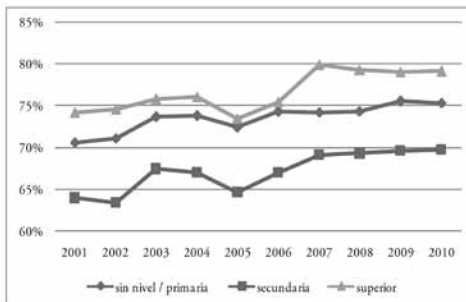
Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

Por género



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

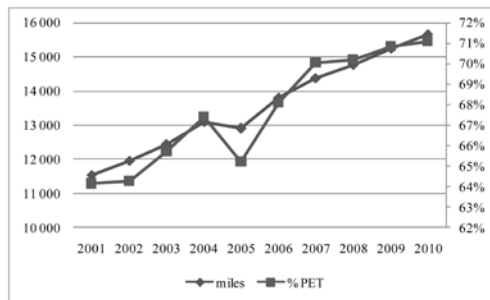
Por nivel de educación



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

El Gráfico 8 muestra que la demanda laboral ha respondido adecuadamente a la expansión de la oferta de trabajo. Observamos que tanto el tamaño de la fuerza laboral como la proporción de la población ocupada de la población en edad de trabajar –es decir, la tasa de empleo– han aumentado de manera constante durante el boom económico. El incremento es considerable –6,9 puntos porcentuales– y mayor que el aumento de la oferta laboral (5,9 puntos porcentuales).

**Gráfico 8**  
**Fuerza de trabajo ocupada, 2001-2010**

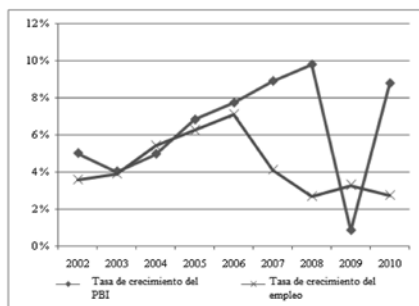


Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

En general, el crecimiento del empleo está estrechamente asociado al crecimiento del PBI, como se muestra en el Gráfico 9. Téngase en cuenta, sin embargo, que la fuerte caída en el crecimiento del PBI en el 2009, debida a la crisis internacional, no se tradujo en una reducción de la tasa de crecimiento del empleo. La elasticidad del empleo al crecimiento del PBI durante este período ha sido cercana a 1.

### Gráfico 9

#### PBI y crecimiento del empleo, 2001-2010

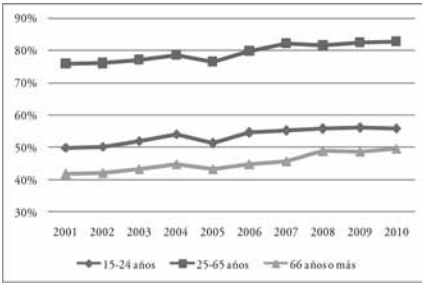


Fuente: INEI y Banco Central del Perú. Elaboración propia.

¿Cómo se ha distribuido el aumento de la tasa de empleo durante la expansión entre los distintos grupos de la población? El Gráfico 10 muestra la evolución de la tasa de empleo por grupos etarios, género y nivel de educación de la población. En cuanto a los grupos etarios, encontramos que la tasa de empleo ha aumentado más en el grupo de adultos mayores (8 puntos porcentuales), seguido de aquellos en el grupo de adultos (6,9 puntos porcentuales) y en el grupo más joven (6,1 puntos porcentuales). La tasa de empleo aumenta más para las mujeres que para los hombres, en tanto el primer grupo aumentó 8,6 puntos porcentuales y el segundo lo hizo en 5,3 puntos porcentuales. Por último, al examinar la tasa de empleo por nivel de educación, se observa que la tasa de empleo para el grupo con educación secundaria ha sido el que más creció (6,8 puntos porcentuales). Por lo tanto, de acuerdo con las tendencias observadas previamente en las tasas de participación de estos grupos, podemos afirmar que el mercado laboral está absorbiendo en particular a los grupos cuyo aumento de la oferta laboral ha sido mayor. Estos resultados son muy interesantes porque implican que el mercado laboral no solo está absorbiendo la creciente fuerza laboral, sino también que la oferta se está ajustando a las habilidades (logros educativos) que demanda el mercado.

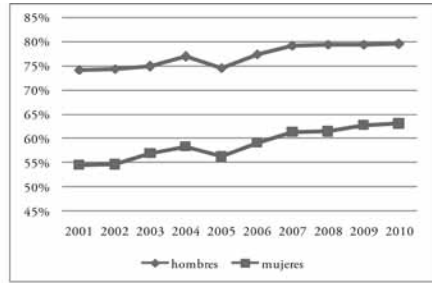
### Gráfico 10 Tasa de empleo, 2001-2010

Por grupos etarios



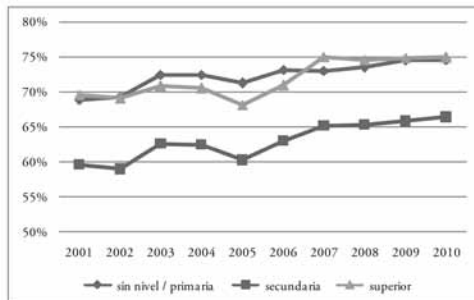
Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

Por género



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

Por nivel de educación

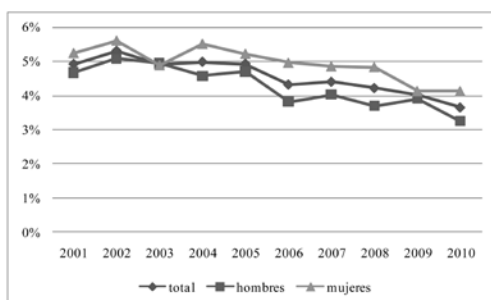


Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

También hay que señalar que el desempleo ha disminuido a lo largo del período, aunque su variación ha sido pequeña (1,5 puntos porcentuales durante el período). El desempleo ha disminuido ligeramente más para los hombres que para las mujeres (1,8 puntos porcentuales en el caso de los hombres y 1 punto porcentual en el caso de las mujeres). Estos resultados se pueden observar en el Gráfico 11. La pequeña disminución no es sorprendente, ya que históricamente la tasa de desempleo no ha mostrado mucha sensibilidad al ciclo económico. Por lo tanto, durante las últimas dos décadas, la interpretación estándar ha sido que

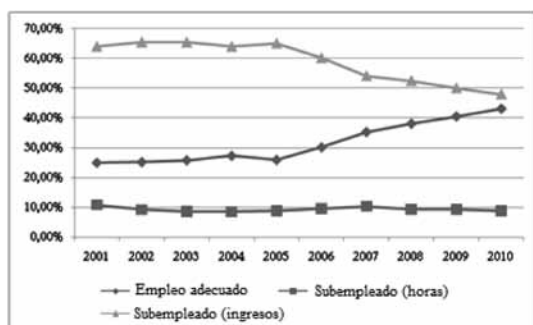
el subempleo (o la calidad del empleo) es la variable de ajuste en el mercado laboral del Perú (véanse MTPE 1998; Chacaltana, Jaramillo y Yamada 2005). Como muestra el Gráfico 12, tanto el subempleo por horas como por ingresos ha disminuido, aunque este último de una forma más drástica –unos 15 puntos porcentuales–, mientras que el empleo adecuado se ha incrementado en una cantidad similar.

**Gráfico 11**  
**Tasa de desempleo, 2001-2010**



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

**Gráfico 12**  
**Subempleo y empleo adecuado, 2001-2010**



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.



### 1.3. La estructura del mercado laboral del Perú

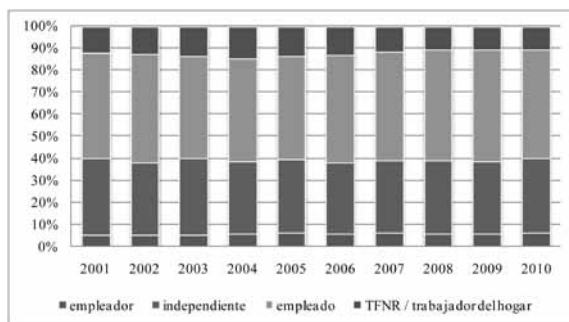
Ahora que hemos evaluado la cantidad y la evolución del empleo en el Perú, vamos a analizar la estructura del mercado laboral urbano. Para ello, nos centramos en la estructura de la fuerza laboral urbana ocupada por tipo de empleo, tipo de empresa (en términos del número de empleados) y formalidad. La atención se centra en el mercado laboral urbano por dos razones principales: i) el mercado laboral urbano concentra la mayor parte de la fuerza laboral del Perú; y ii) la regulación tiene un mayor impacto en los mercados laborales urbanos<sup>5</sup>. En consecuencia, el mercado laboral urbano ofrece un mejor foco para analizar la segmentación.

Como muestra el Gráfico 13, solo ha habido ligeros cambios en la estructura del empleo por categoría ocupacional. Durante el período de crecimiento económico, la proporción de trabajadores familiares no remunerados y trabajadores independientes se redujo (2 y 1 puntos porcentuales, respectivamente), mientras que el porcentaje de los asalariados y los empleadores aumentó (ninguno en más de 2 puntos porcentuales). Los empleados en el 2010 representaron un 50% de la fuerza laboral total ocupada, mientras que los empleadores eran poco más del 6%. Sin embargo, los trabajadores independientes, los trabajadores domésticos y los trabajadores familiares no remunerados (TFNR) siguen representando casi un 45% de la fuerza laboral total ocupada.

---

5 Por ejemplo, la afiliación a la seguridad social es inferior al 10% en las zonas rurales. Véase Jaramillo (2010).

**Gráfico 13**  
**Perú urbano: estructura del empleo por categorías ocupacionales, 2001-2010**

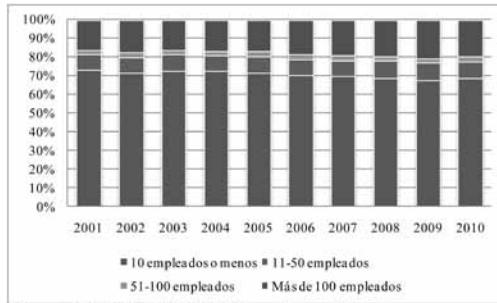


Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

Centrándose en la fuerza de trabajo asalariada, el Gráfico 14 presenta la evolución de su estructura por tamaño de la empresa. Como es bien sabido, la mayoría de estos trabajadores están empleados en pequeñas empresas (un 70% trabaja en empresas de 10 empleados o menos), mientras que aproximadamente un 20% trabaja en empresas con más de 100 empleados. Las empresas de tamaño medio (de 11 a 100 empleados) son una fracción muy pequeña de la estructura por tamaño de la empresa. Así, la estructura del tamaño de las empresas en el Perú no se parece a una pirámide como en las economías más desarrolladas. Sin embargo, esta estructura sí ha sufrido cambios significativos desde el 2001, por cuanto la fracción de los trabajadores de pequeñas empresas se ha reducido en 4 puntos porcentuales, mientras que la de las grandes empresas ha crecido en un 3%.

### Gráfico 14

#### Perú urbano: estructura de la fuerza laboral dependiente por tamaño de la empresa, 2001-2010



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

Después de esta primera evaluación, se puede concluir que la fuerza laboral del Perú consiste, en su mayoría, en empleados (50%) y trabajadores independientes (34%). La mayoría de empleados trabaja en pequeñas empresas (70%), aunque la proporción de los trabajadores de las grandes empresas ha aumentado en el período de análisis.

#### 1.4. Informalidad

Cuando se analiza la estructura de la fuerza laboral ocupada por formalidad, nos enfrentamos al problema de qué definición de informalidad usar. En efecto, hay más de una definición estándar de este concepto y cada una ellas se centra en diferentes aspectos.

El concepto de informalidad fue presentado por Keith Hart en 1970 y publicado por primera vez por la OIT en 1972. La primera definición oficial de informalidad fue introducida en 1982 por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y consideró los siguientes grupos como informales: i) los trabajadores no profesionales independientes; ii) los trabajadores familiares no remunerados; iii)

los trabajadores dependientes en empresas privadas con menos de 5 trabajadores; y iv) los trabajadores domésticos. En 1993, la conferencia introdujo una nueva definición que se centró en los aspectos legales de la institución donde el trabajador estaba empleado. A finales de los años noventa, la OIT comenzó a asociar el concepto con la noción de "trabajo decente", que incluye cuatro dimensiones: derechos, empleo, protección social y diálogo.

Desde el 2002, la OIT recomienda el uso del término "economía informal" para reemplazar el uso generalizado del término "sector informal". El concepto de economía informal incluye trabajadores "especialmente vulnerables". Los trabajadores vulnerables se definen como aquellos trabajadores que no están protegidos por el marco regulatorio o que carecen de protección del empleo. En el año 2003, la conferencia también aprobó una directiva que incluye una definición estadística del empleo informal. De acuerdo con esta última directiva, las empresas se pueden clasificar como formales, siempre que cumplan con alguna de una serie de condiciones, tales como tamaño de la empresa en términos de empleo (el umbral se determinará de acuerdo con las circunstancias nacionales) y/o condición de registro en virtud de formas específicas previstas en la legislación nacional.

A partir de esta descripción, podemos ver que la informalidad puede incluir una serie de aspectos. Lamentablemente, la mayoría de las definiciones solo son útiles en la identificación de algún aspecto específico. Al analizarlas, encontramos que el uso, por ejemplo, de una definición que se basa en el tamaño de la empresa en términos de empleo no nos permite identificar los avances del gobierno en cuanto a la formalización de las pequeñas empresas. De una manera similar, usar una definición de informalidad enfocada en el grado de vulnerabilidad del trabajador podría no funcionar cuando el gobierno promueve sistemas de protección social que ya no están vinculados al empleo.

Dadas estas limitaciones, optamos por utilizar dos definiciones de formalidad a la espera de que pudiéramos identificar los aspectos más importantes del concepto. La primera definición utilizada se centra en la concepción de la informalidad como la mano de obra fuera del sector industrial moderno (empleo en el sector informal), mientras que la segunda se centra en la concepción del trabajo informal como la ausencia de beneficios sociales (empleo informal).

La primera definición (definición 1) está asociada a la definición tradicional establecida por la OIT en 1982. Se consideran dos tipos de trabajadores: asalariados y trabajadores independientes. Los asalariados se clasifican como informales si la empresa en la que trabajan es informal. De acuerdo con estos criterios, las empresas privadas son consideradas como informales si tienen menos de 10 trabajadores. Los trabajadores independientes informales se definen como trabajadores independientes sin educación superior.

La segunda definición de informalidad (definición 2) se centra en el acceso de los trabajadores a la seguridad social. Por lo tanto, los trabajadores informales se definen como trabajadores del sector privado, sin beneficios para la salud. Esta última definición considera a los trabajadores domésticos y los trabajadores familiares no remunerados como parte del sector informal, independientemente de su acceso a los beneficios sociales.

**Cuadro 1**  
**Definiciones de informalidad**

	Definición 1	Definición 2
Asalariados	Son informales si trabajan en empresas con 10 trabajadores o menos.	Son informales si no tienen acceso a beneficios para la salud. Los trabajadores domésticos y el grupo de trabajadores
Trabajadores independientes	Son informales si no cuentan con educación superior.	familiares no remunerados siempre son informales.

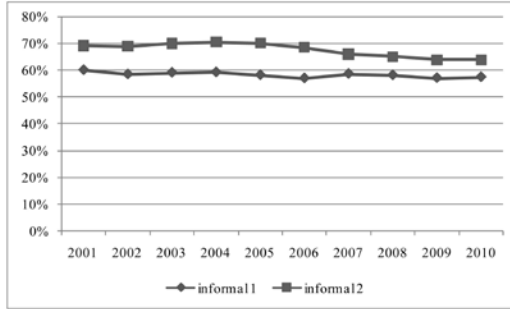
El Gráfico 15 presenta el nivel de informalidad en las áreas urbanas usando la definición 1 y la definición 2<sup>6</sup>. Como muestra el gráfico, la informalidad (usando cualquiera de las definiciones) es un problema serio en las áreas urbanas, puesto que se trata de una condición presentada por un 60% de la fuerza laboral total urbana ocupada (casi un 70% según la definición 2). La informalidad es mayor usando la definición en base a los beneficios sociales (definición 2) y ha disminuido de forma importante de acuerdo a esta definición (2,6 puntos porcentuales según la definición 1 versus 5,2 puntos porcentuales según la definición 2). Según la definición 2, la informalidad ha disminuido más abruptamente desde el 2005, lo cual sugiere que los esfuerzos recientes por mejorar la cobertura de la seguridad social en salud han sido relativamente efectivos.

El Gráfico 16 presenta la evolución de la estructura de la fuerza laboral dividiéndola en cuatro grupos: asalariados formales, asalariados informales, trabajadores formales independientes y trabajadores informales independientes. La mayoría de los asalariados y empleados independientes son informales, aunque la informalidad es mayor entre los trabajadores independientes. La columna de la izquierda (definición 1) muestra una caída en la participación del trabajo asalariado informal, mientras que la proporción de los trabajadores independientes informales se ha mantenido estable a lo largo de la década. Esto probablemente se asocie al aumento del empleo en las empresas más grandes. En contraste, la columna de la derecha (definición 2) muestra un ligero aumento en la participación de los trabajadores independientes formales, mientras que los asalariados formales representan una participación estable de la fuerza laboral.

---

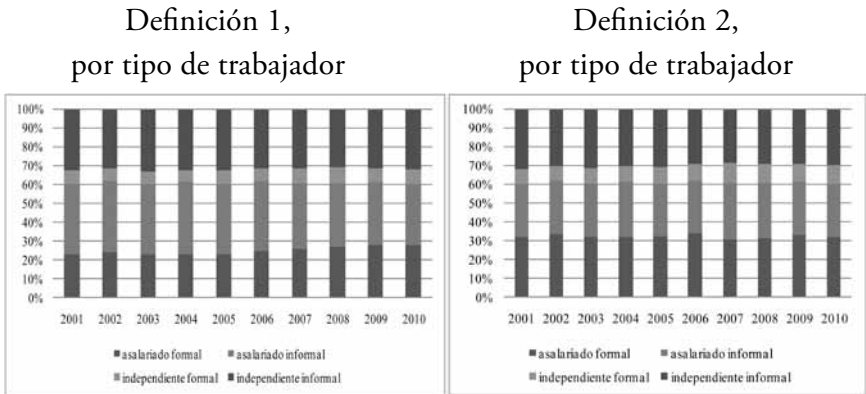
6 La correlación entre ambas definiciones durante el período 2001-2010 es estadísticamente significativa, mas no demasiado alta: 0,517.

**Gráfico 15**  
**Perú urbano: fuerza laboral ocupada por formalidad, 2001-2010**



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

**Gráfico 16**  
**Perú urbano: estructura del empleo por formalidad, 2001-2010**

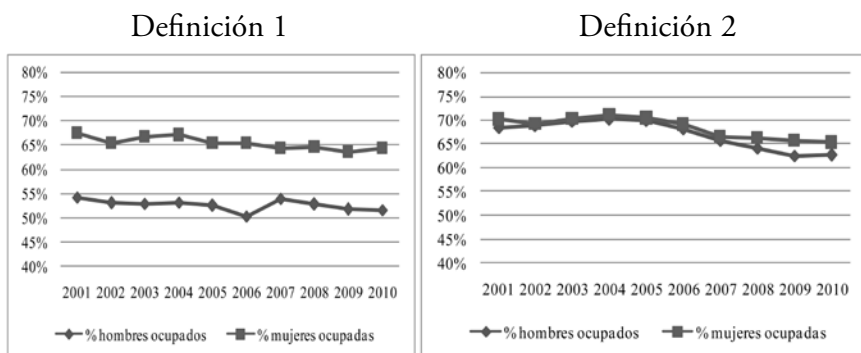


Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

En el 2010, las mujeres representaron un 50% de la fuerza laboral informal, lo cual resulta preocupante pues ellas solo representan un 44% de la fuerza laboral total. El Gráfico 17 muestra que la informalidad afecta más a las mujeres que a los hombres, sin duda debido a su mayor presencia en pequeñas empresas y como trabajadoras independientes.

**Gráfico 17**  
**Perú urbano: participación de los trabajadores informales**  
**por género, 2001-2010**



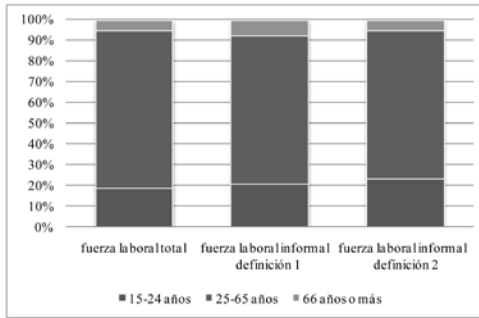
Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

El Gráfico 18 muestra que la juventud también está sobrerrepresentada entre la fuerza laboral informal. Lo mismo sucede con la población adulta mayor. Según la definición 1, el problema de la informalidad es más serio entre el grupo etario mayor de 65 años, por cuanto más del 80% de la población ocupada de este grupo es informal, mientras que la informalidad es menos severa entre el grupo etario de 25 a 65 años. Estos resultados cambian drásticamente cuando se aplica la segunda definición de informalidad, pues el grupo más afectado parece ser el grupo etario menor de 25 años. Esto puede deberse a que las personas del grupo más joven son más propensas a aceptar empleos sin seguro de salud. El Gráfico 19 muestra la composición de la fuerza laboral informal según el nivel de educación. Los resultados sugieren que la informalidad está asociada al nivel de educación: cuanta más educación tiene un individuo, menor es la probabilidad de ser informal.

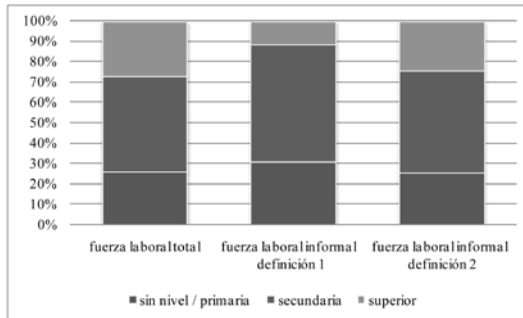


**Gráfico 18**  
**Perú urbano: composición de la fuerza laboral informal por grupo etario, 2001-2010**



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

**Gráfico 19**  
**Perú urbano: composición de la fuerza laboral informal por nivel de educación, 2001-2010**



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

El Cuadro 2 muestra los resultados de una regresión *probit* calculada para identificar los factores que afectan el estatus de formalidad usando la definición 1, condicionado a estar empleado. Encontramos que los trabajadores varones, así como los trabajadores con niveles de educación por encima de la educación primaria, tienen una menor probabilidad de ser informales. Asimismo, es menos probable que los trabajadores de edad

intermedia trabajan en el sector informal en comparación con los más jóvenes (grupo base). En contraste, es más probable que el grupo etario mayor de 65 años trabaje en el sector informal. Además, los trabajadores independientes tienen más probabilidad de ser informales que los trabajadores asalariados. Finalmente, como se esperaba, los resultados indican que estar afiliado a un sistema de pensiones se correlaciona de manera negativa con el hecho de pertenecer al sector informal.

**Cuadro 2**  
**Perú Urbano: Determinantes de ser informal,**  
**efectos marginales en modelo *probit***

Ecuación	VARIABLES	Efectos marginales
INFORMAL	Varones	-0,0634*** (0,00610)
	Educación secundaria	-0,0677*** (0,00837)
	Educación superior	-0,405*** (0,00767)
	Edad 25-44	-0,0281*** (0,00770)
	Edad 45-64	-0,0128 (0,00892)
	Edad 65>	0,0960*** (0,0154)
	Independientes	0,101*** (0,00641)
	Afiliados a un sistema de pensiones	-0,225*** (0,00579)
	N	28 914

Errores estándar en paréntesis.

\*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1

Fuente: Elaboración propia con datos de ENAHO 2010.

Una pregunta importante para evaluar la segmentación es cuánta movilidad existe entre las condiciones formal e informal (es decir, con o sin seguridad social) y cómo es que esta ha cambiado con la reciente expansión económica. A fin de tratar este tema, hemos explotado la estructura de paneles de la Encuesta Permanente de Empleo de Lima Metropolitana, el mercado laboral más grande del país, para elaborar matrices de movilidad<sup>7</sup>. El Cuadro 3 presenta las matrices de movilidad de dos períodos correspondientes a los inicios y fines de la década: 2002-2003 y 2008-2009. Cada fila se refiere a la distribución en el segundo período de aquellos individuos incluidos en cada categoría en el primer período de observación. Aquí resaltan tres características de la dinámica formal-informal. En primer lugar, los trabajadores formales tienden a seguir siendo formales y eso no ha cambiado mucho con el tiempo. En segundo lugar, la movilidad es más frecuente en el caso de trabajadores informales o independientes, de los cuales una porción significativa (del 10 al 14%) tiende a moverse entre los dos sectores. Sin embargo, las transiciones del empleo independiente al empleo informal han disminuido a lo largo del período. En tercer lugar, las movilizaciones de lo informal a lo formal han aumentado a más del doble a lo largo de ambos períodos, del 6 al 15,4%, mientras que una porción menor de trabajadores informales sigue siendo informal de un período al otro. Esta evidencia sugiere que el crecimiento económico ha reducido la probabilidad de los trabajadores informales de seguir siendo informales y ha debilitado la segmentación del mercado laboral peruano.

---

7 Las transiciones ocurren de un trimestre al siguiente.

**Cuadro 3**  
**Lima Metropolitana: matrices de movilidad,**  
**2002-2003/ 2008-2009**

2003 2002	Formal	Informal	Autoempleado	
Formal	92,4%	3,8%	3,8%	100%
Informal	6,0%	79,7%	14,3%	100%
Autoempleado	2,9%	13,1%	84,0%	100%

2009 2008	Formal	Informal	Autoempleado	
Formal	91,7%	5,3%	3,0%	100%
Informal	15,4%	73,1%	11,5%	100%
Autoempleado	4,4%	9,5%	86,1%	100%

Fuente: Encuesta Permanente de Empleo de Lima Metropolitana. Elaboración propia.

## 2. SEGURIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO

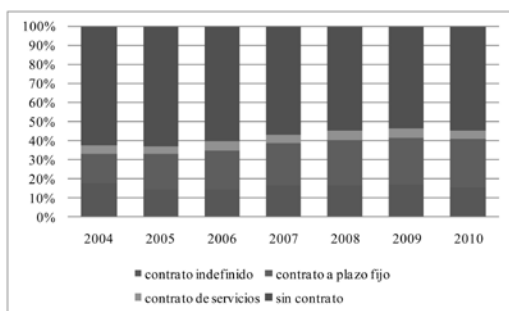
Los resultados presentados en la última subsección muestran que la informalidad es un serio problema del mercado laboral peruano. Los resultados muestran que los niveles de informalidad medidos desde un enfoque de formalidad de la empresa (tamaño) o desde un enfoque de beneficios laborales son altos (60% de la fuerza laboral urbana y 70% de la fuerza laboral nacional). La informalidad es un tema aún más serio entre los trabajadores independientes, las mujeres, los trabajadores mayores de 65 y menores de 25 años, y los trabajadores con menores niveles de educación.

La existencia de este mercado dual afecta la calidad del empleo, pues los trabajadores informales sufren la falta de protección del empleo. En la presente subsección, analizamos los indicadores de seguridad y calidad del empleo del mercado laboral urbano del Perú como parte de un esfuerzo por identificar aquellos aspectos que son más afectados por la dualidad del mercado laboral. En esta subsección, la informalidad será definida como en la definición 1. Nos concentramos en la composición del mercado según tipo de contrato, afiliación al sistema de pensiones, duración del empleo, duración incompleta del desempleo e ingresos como indicadores de seguridad y calidad del empleo.

El Gráfico 20 presenta la composición del mercado laboral urbano según tipo de contrato laboral. Durante este período, el número de trabajadores sin un contrato de empleo disminuyó 8 puntos porcentuales, mientras que el número de trabajadores con contratos de

empleo a plazo fijo aumentó en un porcentaje similar. El porcentaje de contratos de empleo por tiempo indefinido también disminuyó, aunque solo 1 punto porcentual. Si bien la disminución de trabajadores sin contratos es positiva para los trabajadores, resulta preocupante que esta caída haya resultado en un aumento de los contratos a plazo fijo en lugar de los contratos por tiempo indefinido. Esto genera que los trabajadores con contratos a plazo fijo soporten sobremanera los costos de los ajustes del mercado laboral, especialmente cuando se comparan con trabajadores con contratos por tiempo indefinido. Esto sugiere que la legislación sobre terminación del empleo puede estar jugando un papel importante en la elección del contrato por los empleadores, pues esta es la única diferencia entre los dos tipos de contrato<sup>8</sup>.

**Gráfico 20**  
**Perú urbano: composición del mercado laboral urbano**  
**según el tipo de contrato, 2001-2010**



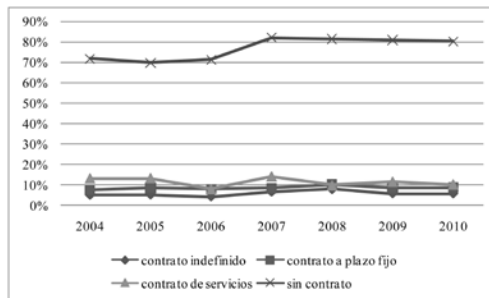
Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

El Gráfico 21 muestra la participación de los trabajadores informales en cada tipo de contrato. Como era de esperarse, la mayoría de trabajadores

<sup>8</sup> Saavedra y Torero (2004) y Chacaltana (2001) han analizado, desde diferentes perspectivas, la relación entre la legislación sobre terminación y la demanda del empleo formal. Sin embargo, a nuestro entender, la elección del contrato no ha sido analizada de manera sistemática con relación a las leyes de terminación.

sin un contrato son clasificados como informales, aunque esta proporción ha aumentado con el tiempo. Esto indica que la porción de trabajadores formales sin un contrato ha disminuido durante el período. El gráfico también muestra que los trabajadores informales representan una pequeña proporción de los trabajadores con cualquier tipo de contrato. La ausencia de un contrato de trabajo implica una situación laboral menos segura, pues al no haber un contrato, el empleador no tiene ninguna responsabilidad legal sobre el empleado.

**Gráfico 21**  
**Perú urbano: participación de los trabajadores informales**  
**según el tipo de contrato, 2001-2010**



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

El Cuadro 4 muestra los resultados de una regresión *probit* calculada para saber qué variables se correlacionan con el hecho de tener un contrato a plazo fijo versus tener un contrato por tiempo indefinido, condicionado al hecho de tener un contrato. Como era de esperarse, encontramos que contar con educación de nivel secundario o mayor disminuye la probabilidad de tener un contrato a plazo fijo en comparación con solo contar con educación primaria. Asimismo, los jóvenes (grupo base) tienen más probabilidades de tener un contrato a plazo fijo que cualquier otro grupo etario. Los efectos marginales son

más altos para la población mayor, lo cual sugiere que la probabilidad de tener un contrato a plazo fijo disminuye con la edad. Tener un contrato a plazo fijo también se correlaciona de manera negativa con el hecho de estar afiliado a un sistema de pensiones. Por último, es sorprendente que los varones tengan más probabilidades de tener este tipo de contrato que las mujeres, aunque el coeficiente es mínimo. Esto indica que las mujeres que logran un contrato formal (38% de aquellas que cuentan con un contrato) tienen mejores oportunidades de firmar un contrato por tiempo indefinido.

**Cuadro 4**  
**Perú urbano: determinantes de tener un contrato a plazo fijo,**  
**efectos marginales *probit***

Ecuación	Variables	Efectos marginales
Contrato a plazo fijo	Varones	0,0328** (0,0143)
	Educación secundaria	-0,0724* (0,0385)
	Educación superior	-0,182*** (0,0368)
	Edad 25-44	-0,199*** (0,0306)
	Edad 45-64	-0,505*** (0,0277)
	Edad 65>	-0,588*** (0,0654)
	Afiliación a un sistema de pensiones	-0,318*** (0,0308)
	Observaciones	5 935

Errores estándar en paréntesis. Efectos marginales.

\*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$

Nota: El cálculo se realiza a condición de tener un contrato.



El Cuadro 5 muestra las brechas en salarios, salarios por hora, horas trabajadas al mes, duración del empleo y probabilidad del acceso a la seguridad social entre dos tipos de segmentos: contratos formales/informales e indefinidos/temporales. Según nuestra metodología previa, los cálculos están condicionados a estar empleado y tener un contrato, respectivamente. También restringimos el análisis a empleados de tiempo completo, es decir, aquellos que trabajan más de 30 horas a la semana. Los coeficientes son resultado de una muestra agregada de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) durante el período 2004-2010<sup>9</sup>. Observamos que, como se esperaba, los trabajadores formales reciben mejores sueldos que los trabajadores informales (24,3% más en remuneración mensual y 22,3% más en salario por hora). Sin embargo, trabajan más horas (el equivalente de un poco menos de un día extra al mes) y su permanencia en el empleo es ligeramente más corta. La probabilidad de contar con seguridad social no es de importancia en este cálculo ya que la definición de la formalidad usada para estimar las brechas fue el acceso a la seguridad social. Por otro lado, los trabajadores con contratos por tiempo indefinido tienen sueldos más elevados (25% y 32% más en los sueldos mensuales y por horas, respectivamente), trabajan unos dos días menos al mes, tienden a permanecer más tiempo en sus empleos y es más probable que tengan acceso a la seguridad social que aquellos que tienen un contrato a plazo fijo. En resumen, los resultados indican que los trabajadores formales y los trabajadores con contratos por tiempo indefinido tienen trabajos de mejor calidad. En el caso de los tipos de contrato, ya que estamos controlando características observables de los trabajadores y las empresas, la evidencia sugiere que

---

9 Los controles incluyen: valores de edad, edad al cuadrado, educación, tamaño de la empresa, sector de la actividad y año. Para observar los resultados completos de la regresión, véanse los Anexos 1 y 2.

las empresas recompensan a los trabajadores con contratos por tiempo indefinido considerando las características que no son observables para el investigador.

**Cuadro 5**  
**Perú urbano: brechas en la calidad del empleo según segmentos de los contratos formales/informales e indefinidos/temporales**

Variables	Brecha	
	Formal	Contrato por tiempo indefinido
Salarios	0,243*** (0,0141)	0,254*** (0,0140)
Salarios por hora	0,223*** (0,0128)	0,323*** (0,0143)
Horas trabajadas	6,48*** (8,526)	-15,59*** (7,538)
Duración del empleo (meses)	-0,887*** (0,0745)	8,403*** (0,128)
Seguridad social	--	0,197*** (0,00719)

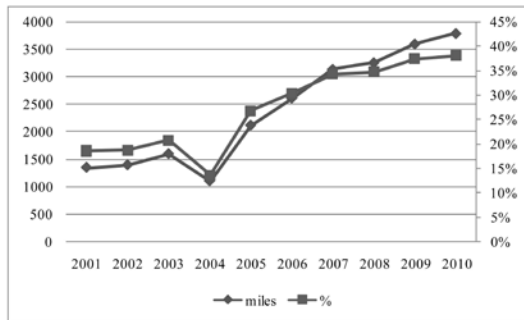
Errores estándar en paréntesis.

\*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$

El Gráfico 22 presenta la evolución de la afiliación al sistema de pensiones. Muestra que, comenzando en un nivel muy bajo, la proporción de trabajadores afiliados se ha duplicado, mientras que el número de afiliaciones se ha triplicado. Como muestra el Gráfico 23, el aumento de las afiliaciones ha incluido a los trabajadores informales, ya que actualmente representan más del 30% de la población afiliada. En términos absolutos, el número de trabajadores informales afiliados al sistema

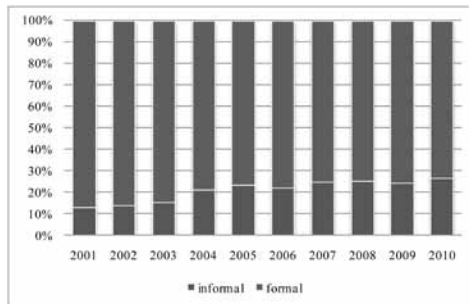
de pensiones es cinco veces mayor que el número de trabajadores informales afiliados en el 2001, mientras que el número de trabajadores formales afiliados al sistema ha aumentado en más del doble.

**Gráfico 22**  
**Perú urbano: afiliación al sistema de pensiones, 2001-2010**



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

**Gráfico 23**  
**Perú urbano: afiliación al sistema de pensiones según la formalidad, 2001-2010**



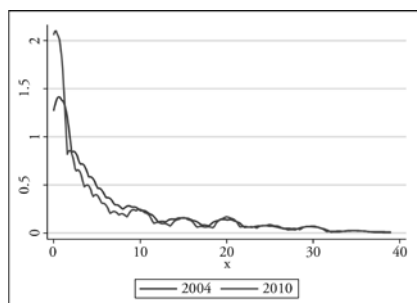
Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

¿Cómo es que las tendencias revisadas han afectado variables como la duración del empleo y el desempleo incompleto? El Gráfico 24 muestra la distribución de la duración del empleo en los años 2004 y

2010. Es claro que la duración del empleo ahora se centra más en el rango de menos de 3 años que en el 2004.

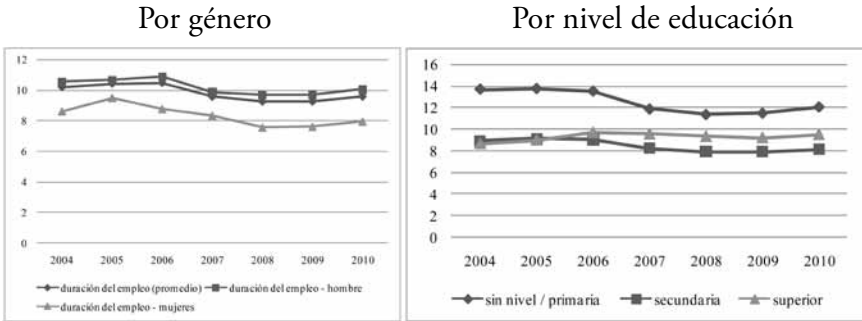
El Gráfico 25 muestra la evolución de la duración promedio del empleo en el período 2004-2010 por género, nivel de educación y grupos etarios. Al parecer, la duración promedio del empleo para hombres y mujeres se ha mantenido relativamente constante, aunque ha disminuido más para las mujeres que para los hombres (en todo el período, la duración del empleo ha sido mayor para hombres que para las mujeres). Según el nivel de educación, también encontramos que la duración del empleo parece ser mayor para aquellos individuos sin educación o con educación primaria, mientras que la duración del empleo entre quienes poseen educación terciaria parece haber aumentado en los últimos años. Según los grupos etarios, como era de esperarse, las personas mayores han permanecido más tiempo en sus empleos, seguidos por los adultos y los jóvenes. La duración del empleo para los mayores de 66 años parece haber disminuido más en promedio, mientras que la duración del empleo para los trabajadores menores de 25 también se ha reducido.

**Gráfico 24**  
**Perú urbano: distribución de la duración del empleo,**  
**2004 y 2010**



Fuente: ENAHO 2004 y 2010. Elaboración propia.

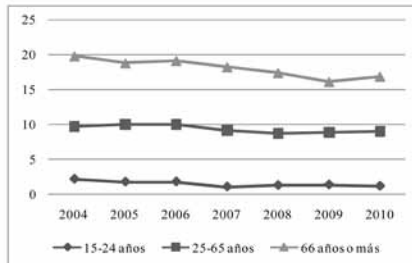
**Gráfico 25**  
**Perú urbano: duración promedio en el empleo en años, 2004-2010**



Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

**Por grupo etario**

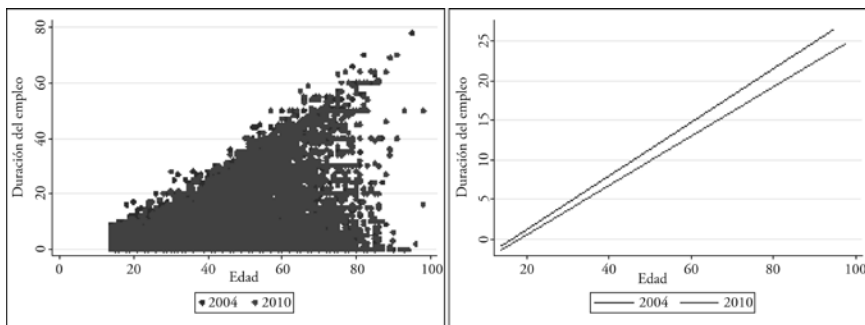


Fuente: ENAHO 2001-2010. Elaboración propia.

Debido a las diferentes tendencias presentadas al analizar las tendencias de duración del empleo según la edad, el Gráfico 26 explica la relación entre la edad y la duración del empleo del año 2004 y del 2010. Es claro que la duración del empleo ha disminuido desde el 2004, incluso después de controlar por los cambios en la composición demográfica de la población.

### Gráfico 26

#### Perú urbano: duración del empleo según la edad, 2004 y 2010



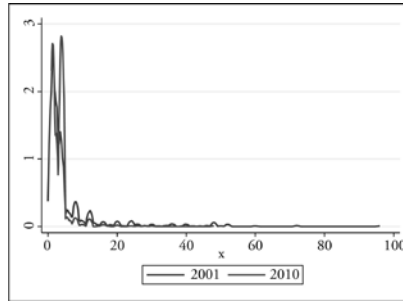
Fuente: ENAHO 2004 y 2010. Elaboración propia.

Los datos de la encuesta también nos permiten observar el número de semanas durante las cuales el encuestado desempleado se ha encontrado sin empleo. Ya que no existen datos sobre el tiempo en el que el encuestado finalmente consiguió un empleo, solo contamos con la información para presentar la distribución de duración del empleo incompleto para los años de la muestra. Comenzamos por presentar la duración del empleo incompleto para los años 2001 y 2010 (Gráfico 27). Es claro que la duración del desempleo ha cambiado entre los dos años, pues la distribución del desempleo en el 2010 se concentra en el período menor de 4 semanas, mientras que en el 2001 hubo un número considerablemente mayor de encuestados con un desempleo mayor de 4 semanas. En el Gráfico 28 se puede observar esta distinción más claramente, pues presentamos la duración del desempleo incompleto por grupos para todo el período de análisis. Encontramos que los períodos de desempleo incompleto mayores de 3 meses (porción superior de las barras) disminuyeron significativamente durante toda la década, mientras que los períodos de desempleo incompleto de 1 semana (porción inferior) tuvieron un aumento. En general, en el 2010, el 80% de los desempleados estuvieron buscando

empleo por menos de un mes. Además, el desempleo mayor de un año prácticamente ha desaparecido.

**Gráfico 27**

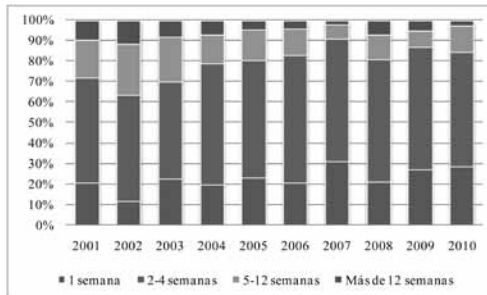
**Perú urbano: duración del desempleo incompleto, 2001-2010**



Fuente: ENAHO 2001 y 2010. Elaboración propia.

**Gráfico 28**

**Perú urbano: duración del desempleo incompleto, 2001-2010**



Fuente: ENAHO 2001 y 2010. Elaboración propia.

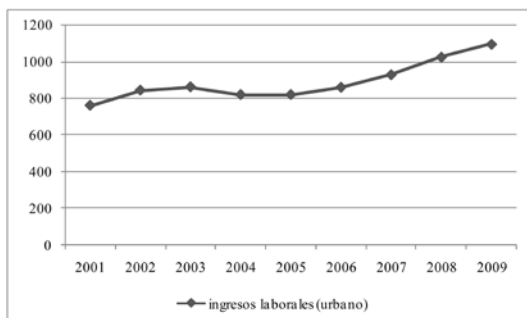
Las remuneraciones en el Perú también han aumentado desde inicios de la década. Como muestra el Gráfico 29, el ingreso promedio ha aumentado en un 4,7% por año en las áreas urbanas entre los años 2001 y 2009<sup>10</sup>. El salario ha aumentado más para los hombres que

<sup>10</sup> La inflación medida por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) promedió 2,5% en el período, por lo que la tasa de crecimiento real de los ingresos laborales fue 2,2% anual.

para las mujeres. Esta variable también ha aumentado de forma diferenciada respecto a los grupos etarios, siendo el aumento mayor para el grupo de mayores de 45. Por nivel de educación, encontramos que los ingresos aumentaron de manera similar en todos los niveles educativos. Finalmente, al analizar la evolución de los ingresos del empleo por quintil de ingreso, es claro que los ingresos han aumentado para toda la población, no solo para los más ricos.

**Gráfico 29**

**Perú urbano: ingreso laboral mensual promedio, 2001-2009<sup>1/</sup>**

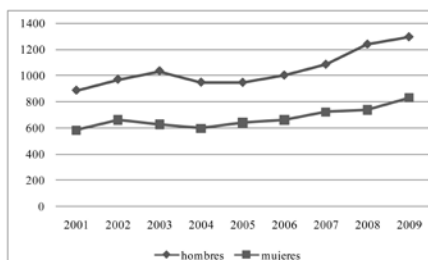


Fuente: INEI 2010. Elaboración propia.  
<sup>1/</sup> Cifras nominales.

**Gráfico 30**

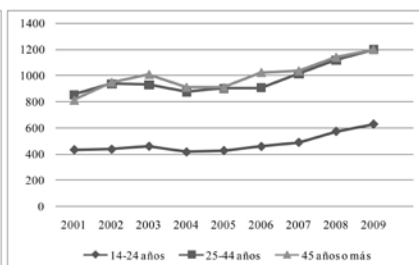
**Perú urbano: ingreso laboral mensual promedio, 2001-2009<sup>1/</sup>**

Por género



Fuente: INEI 2010. Elaboración propia.  
<sup>1/</sup> Cifras nominales.

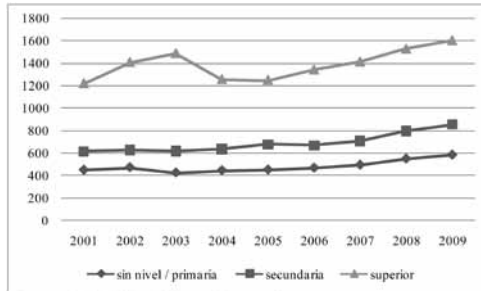
Por grupo etario



Fuente: INEI 2010. Elaboración propia.  
<sup>1/</sup> Cifras nominales.



### Por nivel de educación

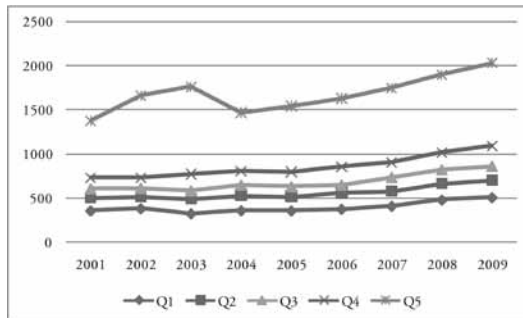


Fuente: INEI 2010. Elaboración propia.

<sup>1/</sup> Cifras nominales.

### Gráfico 31

#### Perú urbano: ingreso laboral mensual promedio por quintil de ingresos, 2001-2009<sup>1/</sup>



Fuente: INEI 2010. Elaboración propia.

<sup>1/</sup> Cifras nominales.

A partir de la información presentada, se puede llegar a algunas conclusiones sobre la evolución del mercado laboral durante la última década. En primer lugar, el mercado laboral parece estar respondiendo muy bien al desafiante contexto demográfico. De hecho, no solo ha absorbido la creciente fuerza laboral, sino que también los diversos indicadores de calidad del empleo, incluyendo los salarios y la cobertura de la protección social, se están moviendo en la dirección correcta.

Los indicadores de calidad y seguridad del empleo han mostrado mejoras. La proporción de trabajadores que actualmente tienen un contrato de trabajo ha aumentado, pero la porción que aún no tiene un contrato sigue siendo alta (alrededor del 40%). Por otro lado, la proporción de contratos a plazo fijo se ha incrementado, mientras que la proporción de contratos de empleo por tiempo indefinido ha disminuido ligeramente. El número de trabajadores afiliados a los sistemas de pensiones ha aumentado considerablemente, así como la proporción de trabajadores “informales” afiliados a un sistema de pensiones. Tanto la duración del empleo como la duración del desempleo han disminuido a lo largo del período. Considerando la significativa reducción de la duración del desempleo y el aumento de los salarios, esto sugiere que la menor duración del empleo está asociada a una búsqueda más activa de empleo, antes que a despidos. Asimismo, los salarios han aumentado en los diferentes grupos sociodemográficos, lo cual es un sólido indicador de mejoras en la calidad del empleo.

Al centrarnos en la fuerza laboral urbana, los resultados presentados muestran que aunque la informalidad ha disminuido durante el período en términos relativos, ha seguido aumentando en términos absolutos. La proporción de trabajadores informales es especialmente alta entre las mujeres, los grupos de jóvenes y adultos mayores y entre los trabajadores con menor nivel de educación. Además, la informalidad es significativamente más importante entre los trabajadores independientes. Finalmente, se identifican brechas en la calidad del empleo a favor de los trabajadores formales, y entre empleados con contratos a plazo fijo en relación con aquellos que tienen contrato de período indefinido.

### 3. EL CONTEXTO INSTITUCIONAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PERÚ

Durante la década de los años ochenta, la economía peruana cayó en una profunda recesión. La producción declinó estrepitosamente en medio de un proceso hiperinflacionario. Al iniciarse la década de 1990, el gobierno de Alberto Fujimori implementó un drástico programa de estabilización macroeconómica y una serie de reformas estructurales en un intento de mejorar la situación. Como resultado, el Perú experimentó una de las reformas más rápidas y profundas de liberalización entre los mercados laborales de América Latina (Saavedra y Torero 2004; Jaramillo y Saavedra 2005).

El Código Peruano de Trabajo vigente en los años ochenta, desarrollado durante el período de sustitución de importaciones, ha sido considerado como el más restrictivo, proteccionista y engorroso de América Latina (OIT 1994). El código era complejo y duplicaba normas que, a su vez, habían sufrido ya variaciones a lo largo del tiempo. La reforma del mercado laboral flexibilizó las regulaciones gracias a una serie de modificaciones. Los costos de los despidos disminuyeron considerablemente, los trámites burocráticos por el uso de contratos temporales se redujeron y la estructura del pago de indemnizaciones por despido cambió. No obstante, las empresas del sector privado enfrentaron un ligero incremento de los costos no salariales (Saavedra y Torero 2004).

Una de las principales consecuencias de tener una regulación restrictiva del mercado laboral fue la proliferación de contratos

informales. El proceso de liberalización no pudo compensar por completo los progresos de la segmentación producida en el mercado laboral y, hasta cierto punto, pudo haber contribuido a su incremento (Toyama et al. 2009). Después del 2001, las tendencias de la regulación laboral migraron desde una desregulación a un proceso de regulación, sin volver a los niveles alcanzados a fines de la década de 1980. En la siguiente sección, describiremos la actual legislación del mercado laboral y su más reciente evolución para poder establecer los elementos clave en la evaluación de la relación entre regulación y los resultados actuales del mercado laboral.

### • **Legislación sobre protección del empleo**

La protección de los trabajadores frente a casos de desempleo representa uno de los principales objetivos de la regulación del mercado laboral. Las imperfecciones de los mercados de créditos pueden evitar que los trabajadores, especialmente los más pobres, estén protegidos durante temporadas de desempleo. El desempleo también puede producir fluctuaciones en los ingresos que los gobiernos intentan evitar. A menudo, sin embargo, las regulaciones protegen no al empleado, sino el empleo. En consecuencia, los países tienden a desalentar los despidos como una forma de minimizar los efectos del desempleo sobre el trabajador.

En efecto, la legislación peruana prohíbe el despido salvo por causa grave. El despido se concibe como un hecho culposo: en la generalidad de los casos, la culpa es del empleador, quien debe compensar al trabajador; en caso de falta grave es culpa del trabajador, quien pierde su derecho a la indemnización. Existen dos mecanismos principales en la legislación peruana diseñados para promover la estabilidad laboral y minimizar los efectos del desempleo: i) pago de indemnizaciones por despido; y ii) cuentas de ahorro individuales como seguro de

desempleo (CTS) (Jaramillo 2004). Las indemnizaciones son pasivos de la empresa que deben ser pagados a los trabajadores al momento del despido por una “causa injusta”. Estos pagos se calculan como múltiplos del sueldo mensual y aumentan según la permanencia en el trabajo. De forma similar, la CTS son contribuciones periódicas por parte del empleador y se calculan en sueldos mensuales por número de años en la empresa. Se diferencia del pago de indemnizaciones en que, en caso de terminación del empleo, los trabajadores tienen derecho a recibirlo, independientemente de la causa o parte que inicie la separación.

El mecanismo del pago de las indemnizaciones ha sufrido cambios con cada régimen político. El Cuadro 5 muestra la evolución de las reglas para el pago de indemnizaciones en las últimas tres décadas. Hoy en día, el pago de indemnizaciones por despido es 1,5 mes de sueldo por cada año de permanencia en el trabajo en el caso de trabajadores con más de 3 meses en la empresa, con un mínimo de 3 meses de sueldo y un máximo de 12 meses de sueldo.

**Cuadro 5**  
**Evolución de las reglas de la legislación sobre el pago de indemnizaciones por despido**

Período	Tiempo de permanencia	Indemnización
Junio 1986-Noviembre 1991	3 meses-1 año	3 meses de sueldo
	1-3 años	6 meses de sueldo
	Más de 3 años	12 meses de sueldo
Noviembre 1991-Julio 1995	3 meses-1 año	0 mes de sueldo
	1-3 años	3 meses de sueldo
	3-12 años	1 mes de sueldo por año
Julio 1995-Noviembre 1996	3 meses-12 años	1 mes de sueldo por año
	Más de 12 años	12 meses de sueldo
Noviembre 1996+	3 meses-12 años	1.5 mes de sueldo por año
	Más de 8 años	12 meses de sueldo

Fuentes: Saavedra y Torero (2004); Toyama et al. (2009). Elaboración propia.

La legislación laboral peruana establece las circunstancias en las cuales los despidos pueden ser considerados “justos” o “justificados”. Los factores económicos o tecnológicos no son razones válidas para un despido “justo”. Si el empleador tiene una causa justa para dicho despido, él/ella debe seguir el procedimiento establecido para los casos de despido. El procedimiento en el caso de un despido especifica que el empleador debe emitir una carta de advertencia indicando la falta cometida al menos 6 días antes del despido y, luego, enviar la carta de despido. Si el caso fuese llevado a una corte, la carga de la prueba recae sobre el empleador, quien debe ser capaz de probar dicha falta. Si el procedimiento es seguido adecuadamente y el juez decide que la causa es “justa”, el empleado no tendrá derecho a recibir indemnización alguna ni a ser repuesto en su trabajo. El Cuadro 6 muestra los procedimientos aplicables en el caso de un despido que no cumple con los requerimientos legales. Como muestra este cuadro, el Tribunal Constitucional ha reescrito todo el sistema de protección en caso de despidos, pues permite a los trabajadores solicitar su reposición en el trabajo en el caso de cualquier tipo de despido que no haya seguido todo el procedimiento legal.

**Cuadro 6**  
**Sistema de protección en caso de un despido**

<b>Tipo de despido</b>	<b>Descripción</b>	<b>Legislación activa</b>	<b>Tribunal Constitucional</b>
Despido desestimado	Despido verbal o escrito sin una causa legal expresa.	Despido arbitrario: pago de indemnización.	Reposición en el trabajo.
Despido fraudulento	Despido ilegal.	Despido arbitrario: pago de indemnización.	Reposición en el trabajo.

<b>Tipo de despido</b>	<b>Descripción</b>	<b>Legislación activa</b>	<b>Tribunal Constitucional</b>
Despido inválido	Despido discriminatorio. Despido como reacción a una actividad de sindicato.	Despido inválido: reposición en el trabajo.	Reposición en el trabajo.
Despido en el incumplimiento de un derecho fundamental	Intimidación, religión, expresión, etc.	Despido arbitrario: pago de indemnización.	Reposición en el trabajo.
Despido por una falta grave de conducta	La falta grave de conducta y el proceso justo existen, pero el empleador no es capaz de demostrar la falta judicialmente.	Despido arbitrario: pago de indemnización.	Pago de indemnización.

Fuente: Toyama et al. 2009. Elaboración propia.

La regulación de las CTS en el Perú también ha cambiado significativamente en los últimos años. Durante las últimas dos décadas, los objetivos de protección ante desempleo de la CTS se perdieron un poco debido a reformas que permitieron retiros parciales de la cuenta de la CTS durante períodos de empleo. En el 2010, después de numerosas disposiciones legales, la Ley No. 29352 reguló la restauración progresiva de la característica intangible de la cuenta de la CTS. Según esta ley, desde mayo del 2011 hasta el término del contrato de trabajo, los trabajadores solo pueden disponer hasta un 70% del excedente de más de 6 sueldos de su cuenta de CTS. Esta restricción ha significado una mejora importante en comparación con métodos pasados, pues

asegura que los empleados mantengan una parte considerable de sus ahorros de CTS para períodos de desempleo.

### **Cuadro 7**

#### **Evolución de la CTS (Compensación por Tiempo de Servicio)**

	<b>Depósitos bancarios</b>	<b>Retiros parciales</b>
Antes de 1990	No	No. Algunas excepciones
1991-2000	Semestralmente	50%
2001-Octubre 2004	Mensualmente	100%
Noviembre 2004-2008	Semestralmente	50%
Desde 2009	Semestralmente	100%
Desde mayo 2010	Semestralmente	40%
Desde octubre 2010	Semestralmente	30%
Mayo 2011+	Semestralmente	70% del excedente de más de 6 meses de salario.

Fuente: Toyama 2010. Elaboración propia.

#### **• Contratos de trabajo: la evolución de los contratos a plazo fijo**

El proceso de contrataciones en el Perú permite tres tipos de contratos: i) contratos de trabajo por tiempo indefinido; ii) contratos de período fijo (contratos temporales); y iii) contratos a medio tiempo (menos de 4 horas diarias, en promedio). Los contratos de período fijo permiten a las empresas contratar empleados por períodos determinados de tiempo. Esta modalidad requiere que las empresas paguen por los mismos beneficios laborales como en el caso de contratos por tiempo indefinido, pero con la ventaja de no tener que pagar indemnización alguna una vez que el contrato haya expirado<sup>11</sup>.

11 El pago establecido de las indemnizaciones por despido en el caso de contratos de período fijo es 1,5 mes de sueldo por cada mes completo que resta hasta el término del contrato.



Aunque los contratos temporales se iniciaron en los años setenta, los altos costos administrativos que este procedimiento implicaba –la aprobación del Ministerio de Trabajo– restringían su uso. En agosto de 1991, el trámite burocrático para el uso de este tipo de contratos se redujo drásticamente y las razones que se podían usar para justificar estos contratos aumentaron. Aun así, la legislación laboral actual establece los contratos verbales y escritos como contratos indefinidos. Así, los contratos temporales solo están permitidos bajo ciertas circunstancias y deben ser escritos y estar registrados en el Ministerio de Trabajo. El Cuadro 8 presenta los principales tipos de contratos de período fijo.

**Cuadro 8**  
**Tipos de contratos de período fijo**

Justificación del contrato	Duración máxima
Inicio de una nueva actividad o aumento de una actividad	3 años
Necesidad del mercado	5 años
Reestructuración corporativa	2 años
Por ocasión, debido a necesidades transitorias	6 meses por año
Para reemplazar a un empleado permanente por tiempo limitado	Mientras sea necesario
Emergencia	Duración de la emergencia
Servicio específico	Duración del servicio específico
Necesidad intermitente	Mientras sea necesario
Estacional	Mientras sea necesario

Fuente: Toyama et al. 2009. Elaboración propia.

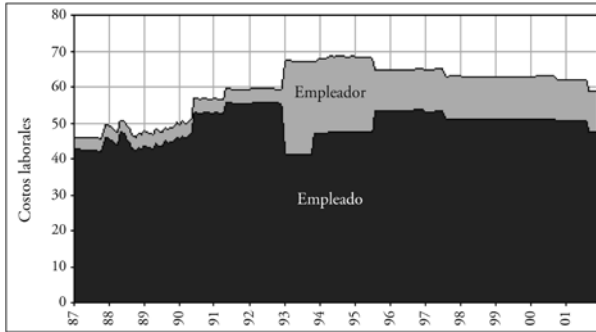
Como se vio en la sección anterior, el número de contratos por período fijo ha aumentado significativamente desde la reforma de 1991. La

evolución continuó incluso después de la reducción de los costos por el pago de indemnizaciones a mediados de los años noventa. En la actualidad, gran parte del crecimiento del empleo formal se explica por los contratos temporales (véase la Sección 1). Hay numerosas razones por las cuales los empleadores pueden preferir el uso de contratos temporales. La razón principal es evitar los costos de terminación. Una razón adicional podría ser disuadir la formación de sindicatos o sus actividades. Aunque la legislación laboral permite a los trabajadores temporales organizarse en sindicatos, el hecho de que los empleadores tengan que decidir sobre la renovación de sus contratos puede desalentar su participación en sindicatos. Asimismo, el uso de contratos por período fijo puede aumentar el poder de negociación de las empresas, las cuales pueden ajustar las remuneraciones durante períodos de recesión. Finalmente, el uso de contratos temporales puede ser una consecuencia directa de la falta de confianza de las empresas en la estabilidad de la legislación del mercado laboral. Estas posibles motivaciones no han sido puestas a prueba de forma empírica. Por ello, esta es claramente un área donde vendría bien mayor investigación.

### • Costos no salariales

Los costos no salariales en el Perú son altos y diversos. La estructura de estas contribuciones es criticada por cuanto eleva los costos laborales y tiene efectos potencialmente negativos sobre el empleo formal. Aunque mucha gente cree que los beneficios de los trabajadores se redujeron durante el período de liberalización, los costos no salariales aumentaron durante los años noventa. El Gráfico 32 muestra la evolución de los costos no salariales entre 1987 y 2001. Claramente, los costos no salariales cubiertos por el empleador y los costos no salariales cubiertos por el empleado aumentaron durante dicho período.

**Gráfico 32**  
**Evolución de los costos no salariales, 1987-2001**



Fuente: Saavedra y Maruyama 2000.

El Cuadro 9 muestra un estimado de los costos no salariales en el Perú, tanto para el régimen general de empleo como para el régimen de las micro y pequeñas empresas. Nótese que el pago de las gratificaciones se entiende mejor como un salario diferido, pues implican salarios proporcionalmente menores durante el año (el empleador conoce este pago y lo considera como parte de la remuneración anual). El efecto positivo que estos beneficios pueden tener sobre los niveles adecuados de empleo depende sobremedida de la cobertura de dichos beneficios. Como se ha visto en la sección anterior, los beneficios laborales en el Perú tienen una cobertura muy limitada. Asimismo, la cobertura se concentra mayormente entre la población más rica, pues los beneficios laborales están vinculados a los contratos de trabajo y al empleo formal.

**Cuadro 9**  
**Costos no salariales en el Perú<sup>12</sup>**

	<b>Contratos del régimen general</b>	<b>Régimen de las micro y pequeñas empresas*</b>
Pago del seguro de salud (EsSalud)	9%	9%
Seguro de vida	0,53%	0,53%
Fondo para capacitación industrial (SENATI)	0,75%	0,75%
Gratificación por Navidad y Fiestas Patrias	16,67%	8,34%
Cuenta individual de ahorros (CTS)	9,72%	4,17%
Pago del seguro de salud en las gratificaciones	1,50%	0,75%
Vacaciones	8,33%	4,17% (15 días)
Pago del seguro de salud en las vacaciones	0,75%	0,38%
Seguro de accidentes	1,89%	1,89%
Otros (asignación familiar: 55 nuevos soles)	Aplicable	No aplicable
Distribución de las utilidades	Varía según el sector	Varía según el sector
Pago de indemnizaciones	1,5 x mes de sueldo hasta 12 sueldos	0,66 x mes de sueldo hasta 3 sueldos
<b>Subtotal de la empresa</b>	<b>49,14% + variables</b>	<b>29,98% + variables</b>
	<b>+ pago de indemnización esperado</b>	<b>+ pago de indemnización esperado</b>
Pagos del plan de jubilación público y privado (del trabajador)	13%	13%
<b>Total</b>	<b>62,14% + pagos variables</b>	<b>42,98% + pagos variables</b>

Fuente: Toyama et al. 2009. Elaboración propia.

\*Aplica a empresas con entre 11 y 100 empleados y hasta 1700 unidades impositivas tributarias en ventas anuales. En la actualidad, el valor de una unidad impositiva tributaria es de US\$1380. Para las microempresas (10 trabajadores o menos) solo aplican las vacaciones y el plan médico sobre las vacaciones, mientras que el pago de indemnizaciones se calcula como un tercio del sueldo mensual multiplicado por el número de años trabajados hasta 3 meses de sueldo. Asimismo, el empleador paga 15 nuevos soles (US\$5,80) al mes por el plan médico y el resto es subsidiado por el Estado a través del Seguro Integral de Salud, entidad administrada públicamente. Así, los gastos no salariales suman 4,55% + 15 nuevos soles + el pago de indemnización previsto.

12 Para fines comparativos, nótese que en estadística internacional los feriados pagados y las gratificaciones obligatorias son considerados parte del salario.

El período de vacaciones es alto para los estándares de América Latina, pues la mayoría de países ofrecen períodos de vacaciones pagadas de dos semanas al año, mientras que el régimen general del Perú establece un período de un mes de vacaciones. Se debe tener en cuenta que la demanda de vacaciones en el Perú es menor de un mes por año, pues la mayoría de trabajadores no utiliza su período de vacaciones completo. Como muestra el Cuadro 8, el régimen especial de las micro y pequeñas empresas ofrece costos no salariales menores para las pequeñas empresas y aún más para las microempresas. A continuación, ofrecemos una descripción de este régimen especial.

- **Regímenes especiales: micro y pequeñas empresas<sup>13</sup>**

Legalmente, las micro y pequeñas empresas en el Perú (comúnmente llamadas MYPES) se definen como empresas que cumplen con un grupo de requerimientos relacionados con el número de empleados y niveles anuales de ventas. La Ley para la Promoción y Formalización de las Micro y Pequeñas Empresas (Ley No. 28015), promulgada en el 2003, tuvo como objetivo promover la formalización de las micro y pequeñas empresas y estableció un régimen temporal especial para este tipo de empresas. En este sentido, los beneficios laborales como período de vacaciones y pago de indemnizaciones, entre otros, se adaptaron a los requerimientos de las empresas más pequeñas. En el 2008, se promulgó el Decreto Legislativo No. 1086, el cual alteró radicalmente el régimen mediante dos cambios principales: i) el gobierno ahora subsidia las contribuciones a la seguridad social de las micro y pequeñas empresas; y ii) se creó un régimen laboral para

---

<sup>13</sup> Existe también un régimen laboral simplificado para el sector agrícola. Sin embargo, el punto central de este estudio son los regímenes que afectan a los mercados laborales urbanos.

las empresas con menos de 100 empleados, que reduce los costos no salariales en un 50%.

El Cuadro 10 presenta la definición legal de las micro y pequeñas empresas en el Perú desde el 2008. El Cuadro 11 ofrece un resumen de la regulación laboral por régimen.

**Cuadro 10**  
**Micro y pequeñas empresas**

	Número de empleados	Ventas anuales
Microempresas	De 1 a 10 empleados	Hasta un monto máximo de 150 UIT
Pequeñas empresas	De 1 a 100 empleados	Hasta un monto máximo de 1700 UIT

Fuente: D. L. No. 1086. Elaboración propia.

### • Sobre la relación entre el contexto institucional y el desempeño del mercado

Abordar de forma empírica la relación entre la regulación y el desempeño del mercado laboral no es sencillo, pues normalmente las regulaciones tienen una amplia cobertura, lo que deja a los investigadores sin grupos adecuados de comparación. Además, las encuestas de empleo no son muy buenos instrumentos para medir y controlar el cumplimiento de las regulaciones laborales, a excepción de un número limitado de elementos como los que hemos examinado en las dos secciones anteriores de este documento. Por lo tanto, no es sorprendente que existan pocos estudios que traten de forma empírica el tema de la relación entre la regulación y la segmentación. Saavedra y Torero (2005) usaron la variación en la permanencia media en todos los sectores para diseñar indicadores como pago de indemnizaciones previsto, el cual fue luego usado para calcular las ecuaciones de demanda

laboral en el sector formal. Sus resultados sugieren que este instrumento de protección del empleo tiene un impacto negativo sobre la demanda laboral formal. Además, su efecto fue dos veces mayor que el de los salarios más los otros beneficios. Ya que la única diferencia entre los contratos por tiempo indefinido y de período fijo es la facilidad de la terminación, la actual preferencia por este último sugiere que ese puede seguir siendo un factor importante en la demanda laboral del sector formal.

Asimismo, Chacaltana (2008) analizó los efectos del régimen laboral para las microempresas. Encontró que la inscripción de las empresas en este régimen ha sido significativa en términos de la población de empresas formales, que han aumentado a más del doble durante esta nueva regulación. Sin embargo, la cobertura aún es reducida –alrededor de un 4%– en términos de la población de las micro y pequeñas empresas con trabajadores asalariados. Además, aquellas empresas en el nuevo régimen son más productivas en términos de ingresos y tienen mayores probabilidades de tener a sus trabajadores cubiertos por la seguridad social, pero sus márgenes de ganancia son menores que los de sus pares informales. Esta evidencia hace cuestionar la sostenibilidad de estos avances si es que no hay esfuerzos para elevar la productividad en las microempresas formales o se mejora el cumplimiento de las regulaciones laborales en este sector.

**Cuadro 11**  
**Regulación del empleo por régimen**

	Régimen general	D. L. No. 1086	Pequeña empresa	Microempresa
	<b>Legislación sobre la protección del empleo</b>			
Periodo de prueba	3 meses		Lo mismo	Lo mismo
Pago de indemnización	1,5 mes de sueldo por un año completo. Fracciones: 1/12 y 1/30. Máximo: 12 meses de sueldo.		20 días de sueldo por un año completo. Fracciones: 1/12. Máximo: 90 días de sueldo.	10 días de sueldo por un año completo. Fracciones: 1/12. Máximo: 90 días de sueldo.
Pago especial	2 meses de sueldo por año. Sin máximo. Para los trabajadores del régimen general que han sido reemplazados como trabajadores del régimen especial MYPE.		Lo mismo	Lo mismo
CTS	1 mes de sueldo por año. Sin máximo. Fracciones aplicables: 1/12 y 1/30.		15 días de sueldo por año. Máximo: 90 días de sueldo.	No aplicable



	D. L. No. 1086	
	Régimen general	
		Pequeña empresa      Microempresa
<b>Salario y horas de trabajo</b>		
Salario mínimo	750 nuevos soles.	Lo mismo
Horas de trabajo	8 horas diarias o 48 horas semanales.	Lo mismo
Sobretiempo	25% extra por horas de sueldo por las primeras dos horas. 35% extra por horas de sueldo por las siguientes horas.	Lo mismo
Trabajo nocturno	Salario mínimo + 35%.	No aplicable
Descanso semanal y feriados	24 horas consecutivas a la semana.	Lo mismo

	D. L. No. 1086	
	Pequeña empresa	Microempresa
Regímen general		
<b>Beneficios laborales y sociales</b>		
Vacaciones	30 días al año. Vacaciones negociables: 15 días.	15 días al año. Vacaciones negociables: 8 días.
Asignación familiar	10% del salario mínimo.	No aplicable
Gratificaciones por Navidad y Fiestas Patrias	1 mes de sueldo en diciembre.	0,5 mes de sueldo en diciembre.
Distribución de utilidades	1 mes de sueldo en julio.	0,5 mes de sueldo en julio.
Seguro de vida	Aplicable si el número de empleados es mayor de 20.	Lo mismo
Seguro por riesgo adicional	Empleados con más de 4 años en la empresa (entre 0,53% y 1,46% del salario).	No aplicable
Fondo para capacitación industrial (SENATI)	Variable. Si la actividad laboral es de riesgo.	Lo mismo
	0,75% del sueldo mensual de los empleados en empresas industriales.	Aplicable si el número de empleados es mayor de 20.

Fuentes: Jaramillo 2008; Toyama et al. 2009. Elaboración propia.

## 4. CONCLUSIONES

En este documento hemos presentado un panorama general de la dinámica del mercado laboral peruano en la última década. Dentro de un contexto demográfico desafiante, el mercado laboral ha respondido de manera positiva conforme el crecimiento del empleo ha superado el de la fuerza laboral, dando como resultado una reducción de las tasas de desempleo y subempleo, así como mejoras en diversos indicadores de la calidad del trabajo. En general, este desempeño positivo ha permitido una reducción del tamaño del sector informal, usando cualquiera de las definiciones tradicionales. Además, la transición del empleo informal al formal es más frecuente que hace una década. En este contexto, sin embargo, la segmentación parece seguir siendo una característica importante del mercado laboral peruano, conforme el empleo en las microempresas ha continuado creciendo, aunque en menor medida que en las empresas más grandes, y el acceso a la seguridad social aún dista de ser el ideal. Asimismo, el crecimiento de los contratos a plazo fijo centra la atención en otra forma de segmentación.

Numerosos temas conceptuales y de políticas surgen a partir del análisis. En primer lugar, los conceptos de trabajo formal/informal que tradicionalmente se han usado para describir el mercado laboral peruano enfrentan desafíos. Por un lado, los esfuerzos del gobierno por mejorar el acceso a la protección social por parte de los trabajadores mediante programas subsidiados para las empresas más pequeñas son invisibles si usamos una de las definiciones tradicionales de

informalidad (es decir, los asalariados de empresas con menos de 10 empleados). Además, la heterogeneidad es considerable entre empresas pequeñas y probablemente haya aumentado con el crecimiento económico. Asimismo, el trabajo doméstico también está experimentando cambios significativos, motivo por el cual su clasificación automática dentro del sector informal debe ser revisada. En lugar de proponer una nueva definición de manera apresurada, sería ideal realizar un análisis y una discusión más detallados que permitan llegar a una definición satisfactoria.

En relación con temas de políticas, surge la pregunta de si se debe reformar la regulación de las modalidades contractuales. El análisis aquí presentado sugiere que hay más que la búsqueda de una mayor flexibilidad en el uso del tipo de contratos a plazo fijo por parte de las empresas, ya que de otro modo se esperaría que este tipo de contratos contara con una prima salarial que reflejara esta búsqueda. Los resultados, de hecho, indican lo contrario: una prima sustancial está más bien incluida en los contratos por tiempo indefinido. Esta evidencia sugiere que, considerando los datos disponibles de la encuesta sobre el mercado laboral, pueden existir características no observables (para el investigador) de los trabajadores o las empresas que explican la selección orientada a los contratos por tiempo indefinido. Por ejemplo, las empresas pueden reservar este tipo de contrato para sus trabajadores “principales” y usar los contratos a plazo fijo para otros trabajadores no principales. Asimismo, puede ser que usen los contratos temporales como un período de prueba durante el cual esperan observar la productividad del trabajador. Finalmente, pueden reservar los contratos indefinidos para tipos de trabajadores por quienes hay una mayor competencia, mientras que los contratos a plazo fijo son usados para trabajadores que son más fácilmente reemplazables. De cualquier forma, toda propuesta de reformar la regulación de las contrataciones

laborales debe evaluar los aspectos de eficiencia del contrato elegido, así como el riesgo de inducir a una mayor informalidad.

Con respecto a la informalidad como una fuente de segmentación, es clave generar mejor información para monitorear el cumplimiento de las regulaciones laborales y medios más efectivos para garantizar su cumplimiento. Sin embargo, a fin de cuentas, y una vez puestas las opciones sobre la mesa, el tema es político: la informalidad está demasiado extendida como para que sea políticamente viable hacer cumplir las regulaciones laborales, incluso las ya limitadas a través del régimen especial para las micro y pequeñas empresas. Una mezcla de incentivos y mejores mecanismos para asegurar el cumplimiento parece ser la solución correcta, pero la fórmula específica no ha sido definida aún. Alternativamente, se debe comenzar a introducir en la discusión la opción de no atacar la informalidad, sino su efecto social: la desprotección del trabajador. Desligar el acceso a la protección social del mercado laboral podría mejorar la provisión de seguridad social y reducir los costos de la formalidad. La lógica de este curso de acción es sólida: si entendemos esta protección como derechos de las personas, debería asegurarse independientemente de su estatus laboral. La fuente de su financiamiento debería ser, por tanto, no el mercado laboral, sino impuestos generales.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chacaltana, Juan (2001). Reformas en la contratación y despido en el Perú de los 90: lecciones y perspectivas. *Economía*, 24(48), 133-151.
- Chacaltana, Juan (2008). *Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú*. Lima: OIT.
- Chacaltana, Juan; Jaramillo, Miguel y Yamada, Gustavo (Eds.) (2005). *Transiciones globales y ajustes locales: los mercados laborales y de capacitación en el Perú a inicios del s. XXI*. Lima: Centro de Investigaciones de la Universidad del Pacífico.
- INEI; CEPAL-CELADE (2001). *Estimaciones y proyecciones de la población 1970-2050, Urbana-Rural 1970-2025*. Lima: INEI.
- INEI; CEPAL-CELADE (2009). *Estimaciones y proyecciones de la población 1950-2050*. Lima: INEI.
- INEI (2008). *Perfil sociodemográfico del Perú 2007*. Lima: INEI.
- INEI (2010). *Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento: 2001-2009*. Lima: INEI.
- Jaramillo, Miguel (2004). *La regulación del mercado laboral en el Perú*. Reporte final para el Proyecto CRECER de USAID.
- Jaramillo, Miguel (2008). *Fomento del empleo formal y régimen laboral PYME*. Reporte para el Banco Central de Reserva del Perú.

- Jaramillo, Miguel (2010). *La situación del mercado laboral en el Perú*. Reporte para el programa Facilitando Comercio de USAID.
- Jaramillo, Miguel y Saavedra, Jaime (2011). *Menos desiguales: la distribución de ingresos luego de las reformas estructurales*. Documento de Trabajo, 59. Lima: GRADE.
- MTPE (1998). La situación del mercado laboral en el Perú: oferta, demanda e instituciones. *Boletín de Economía Laboral*, 6.
- OIT (1994). *El desafío del empleo en América Latina y el Caribe*. Documento de Trabajo, 7. Lima: OIT.
- Saavedra, Jaime y Maruyama, Eduardo. (2000). *Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano*. Documento de Trabajo, 28. Lima: GRADE.
- Saavedra, Jaime y Torero, Máximo (2004). Labor market reforms and their impact over formal labor demand and job market turnover: the case of Peru. En James Heckman y Carmen Pagés (Eds.), *Law and employment: lessons from Latin America* (pp. 131-182). Chicago: University of Chicago Press.
- Toyama, Jorge; Rosas, Victoria y Tostes, Martha (2009). Retos pendientes para incrementar la flexiseguridad en el Perú. En Jürgen Weller (Ed.), *El nuevo escenario laboral latinoamericano* (pp. 219-254). Buenos Aires: Siglo Veintiuno; CEPAL.
- Toyama, Jorge (2010). Chau disponibilidad de la CTS. *Semana Económica*, 22 oct. Recuperado de <http://semanaeconomica.com/apuntes-laborales/2010/10/22/chau-disponibilidad-de-la-cts/>



**Anexo 1**  
**Regresiones de los contratos indefinidos/temporales**

Variables	Ln (salarios)	Ln (salarios por hora)	Horas trabajadas en un mes	Duración del empleo	Seguridad social (efectos marginales)
Indefinido	0,254***	0,323***	-15,59***	8,403***	0,197***
	-0,014	-0,0143	(1,013)	-0,128	-0,00719
Educación	-0,0494	0,00367	-7,955	-0,0861	0,000666
	-0,0714	-0,0664	(9,761)	-0,198	-0,037
Sexo (varones = 1)	0,231***	0,0953***	21,55***	-0,704***	0,00930*
	-0,0111	-0,0112	(0,859)	-0,0906	-0,00534
Edad	0,166**	0,119*	6,375	-0,206	0,0276
	-0,071	-0,0657	(9,736)	-0,188	-0,0369
Edad*Edad	-0,000303***	-8,93E-05	-0,0178***	0,00768***	-0,000166***
	-6,10E-05	-7,56E-05	(0,00351)	-0,000537	-1,97E-05
Experiencia	-0,131*	-0,1	-5,043	-0,0703	-0,0107
	-0,0718	-0,0671	(9,765)	-0,2	-0,037
Año 2004	-0,0910***	-0,0698**	2,648	0,231	-0,0447***
	-0,0328	-0,0324	(2,108)	-0,234	-0,0132
Año 2005	-0,101***	-0,111***	5,872***	0,503***	-0,0549***
	-0,0318	-0,0317	(1,723)	-0,183	-0,0095
Año 2006	-0,0570**	-0,0657**	3,083**	0,680***	-0,0165
	-0,0231	-0,0259	(1,495)	-0,172	-0,0106
Año2007	-0,0420***	-0,0503***	3,943***	0,272**	-0,0271***
	-0,014	-0,015	(1,194)	-0,139	-0,00838

VARIABLES	Ln (salarios)	Ln (salarios por hora)	Horas trabajadas en un mes	Duración del empleo	Seguridad social (efectos marginales)
Año 2008	-0,0272**	-0,0396***	1,976*	0,321**	-0,0181**
	-0,0134	-0,0151	(1,192)	-0,135	-0,0083
Año 2009	0,0122	0,011	0,261	0,208	0,0262***
	-0,0136	-0,0156	(1,290)	-0,138	-0,00825
1-20 trabajadores	-0,265***	-0,234***	3,611***	-1,782***	-0,154***
	-0,0156	-0,0162	(1,216)	-0,134	-0,00651
21-50 trabajadores	-0,0148	-0,0228	0,561	-1,292***	-0,0494***
	-0,0395	-0,0469	(1,510)	-0,189	-0,00836
Fabricación	0,0535***	0,0612***	-1,706	0,646***	0,00883
	-0,0183	-0,0198	(1,549)	-0,175	-0,0102
Actividades primarias	0,235***	0,277***	-2,902	0,719***	0,0153
	-0,0329	-0,0347	(2,616)	-0,26	-0,0165
Servicios públicos	0,125**	0,178***	-16,40***	-0,173	-0,0271
	-0,0489	-0,0478	(3,176)	-0,623	-0,0266
Otras actividades	-0,0842***	0,100***	-18,03***	0,678***	-0,0849***
	-0,0164	-0,0182	(1,307)	-0,129	-0,00791
Constante	4,160***	-2,899***	184,8***	2,291**	
	-0,428	-0,394	(58,29)	-1,139	
Observaciones	32,538	30,382	26,324	34,095	34,105
R-cuadrado	0,317	0,374	0,168	0,595	

Errores estándar en paréntesis.

\*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$

## Anexo 2

### Regresiones en formalidad/informalidad indefinida

Variables	Ln (salarios)	Ln (salarios por hora)	Horas trabajadas en un mes	Duración del empleo
Educación	-0,197*** -0,0525	-0,0547 -0,0482	-3,205 (3,682)	0,866*** -0,0818
Sexo (varones = 1)	0,348*** -0,00879	0,232*** -0,00806	12,64*** (0,659)	0,644*** -0,0563
Edad	0,337*** -0,0522	0,186*** -0,0478	1,415 (3,655)	-0,758*** -0,0771
Edad*Edad	-0,000641*** -3,57E-05	-0,000339*** -3,93E-05	-0,0159*** (0,00221)	0,00369*** -0,000238
Experiencia	-0,271*** -0,0527	-0,143*** -0,0483	-0,524 (3,682)	0,801*** -0,0823
Año 2004	-0,186*** -0,0223	-0,167*** -0,0191	4,244*** (1,443)	0,983*** -0,124
Año 2005	-0,197*** -0,0224	-0,222*** -0,0204	8,677*** (1,306)	0,985*** -0,105
Año 2006	-0,136*** -0,0197	-0,159*** -0,0186	5,988*** (1,135)	0,958*** -0,1
Año 2007	-0,0763*** -0,0118	-0,0871*** -0,0113	4,536*** (0,960)	0,352*** -0,0817
Año 2008	-0,0453*** -0,0117	-0,0578*** -0,0113	3,422*** (0,991)	0,066 -0,0781
Año 2009	0,00615 -0,0118	0,0264** -0,0119	-0,783 (1,019)	-0,0153 -0,0816

VARIABLES	Ln (salarios)	Ln (salarios por hora)	Horas trabajadas en un mes	Duración del empleo
1-20 trabajadores	-0,481*** -0,0145	-0,373*** -0,0137	4,135*** (1,126)	-2,122*** -0,0916
21-50 trabajadores	-0,177*** -0,0305	-0,149*** -0,0344	2,066* (1,205)	-2,718*** -0,165
Industria	0,0518*** -0,0134	0,0599*** -0,0129	-6,047*** (1,051)	0,845*** -0,0981
Actividades primarias	-0,0933*** -0,0234	0,139*** -0,0193	-25,40*** (1,929)	3,218*** -0,164
Servicios públicos	0,143*** -0,0447	0,184*** -0,0461	-15,05*** (3,384)	0,325 -0,574
Otras actividades	-0,0144 -0,0112	0,137*** -0,0106	-15,08*** (0,906)	0,225*** -0,0658
FORMAL	0,243*** -0,0141	0,223*** -0,0128	-6,480*** (1,151)	-0,887*** -0,0745
Constante	2,508*** -0,313	-3,685*** -0,286	228,0*** (21,84)	3,632*** -0,474
Observaciones	74,729	72,184	58,562	151,300
R-cuadrado	0,46	0,454	0,084	0,297

Errores estándar en paréntesis.

\*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1

## PUBLICACIONES RECIENTES DE GRADE

### LIBROS

- 2014 *Amazonía peruana y desarrollo económico*  
**Roxana Barrantes y Manuel Glave (Eds.)**  
GRADE; IEP
- 2014 *Economía del agua: conceptos y aplicaciones para una mejor gestión*  
**Eduardo Zegarra**
- 2014 *El impacto de la investigación en políticas nacionales de etnicidad e inclusión social: el caso de la creación del Comité Técnico Interinstitucional de Estadísticas de Etnicidad en el Perú.*  
GRADE
- 2014 *Inclusión social: diálogos entre la investigación y las políticas públicas*  
**Varios autores**
- 2013 *Las organizaciones de la población afrodescendiente en el Perú: discursos de identidad y demandas de reconocimiento*  
**Néstor Valdivia**
- 2013 *The Economic Impact of Anaemia in Peru*  
**Lorena Alcázar**  
GRADE; Action against Hunger
- 2012 *Impacto económico de la anemia en el Perú*  
**Lorena Alcázar**  
GRADE; Acción contra el Hambre
- 2012 *Estudio comparativo de intervenciones para el desarrollo rural en la Sierra sur del Perú*  
**Javier Escobal, Carmen Ponce, Ramón Pajuelo y Mauricio Espinoza**  
Fundación Ford; GRADE

- 2012 *Desarrollo rural y recursos naturales*  
**Javier Escobal, Carmen Ponce, Gerardo Damonte y Manuel Glave**
- 2012 *¿Está el piso parejo para los niños en el Perú? Medición y comprensión de la evolución de las oportunidades*  
**Javier Escobal, Jaime Saavedra y Renos Vakis**  
 Banco Mundial; GRADE
- 2011 *Salud, interculturalidad y comportamientos de riesgo*  
**Lorena Alcázar, Alessandra Marini, Ian Walker, Martín Valdivia, Santiago Cueto, Víctor Saldarriaga e Ismael G. Muñoz**
- 2011 *Construyendo territorios: narrativas territoriales aymaras contemporáneas*  
**Gerardo Damonte**  
 GRADE; CLACSO
- 2010 *Cambio y continuidad en la escuela peruana: una mirada institucional a la implementación de programas, procesos y proyectos educativos*  
**Martín Benavides, Paul Neira (Eds.)**
- 2010 *Informe de progreso educativo, Perú 2010*  
**Martín Benavides y Magrith Mena**
- 2008 *Análisis de programas, procesos y resultados educativos en el Perú. Contribuciones empíricas para el debate*  
**Martín Benavides (Ed.)**
- 2007 *Investigación, políticas y desarrollo en el Perú*  
**Varios autores**

## DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

- 2014 *Una mirada a la violencia física contra los niños y niñas en los hogares peruanos: magnitudes, factores asociados y transmisión de la violencia de madres a hijos e hijas.*  
**Martín Benavides y Juan León**  
 Documento de Investigación, 71

- 2013 *¿Cómo afectan los factores individuales y escolares la decisión de los jóvenes de postular a educación superior?: un estudio longitudinal en Lima, Perú*  
**Miguel Jaramillo Baanante y Bárbara Sparrow Alcázar**  
Documento de Investigación, 70
- 2013 *¿Cómo afectan los factores individuales y escolares la decisión de los jóvenes de postular a educación superior?: un estudio longitudinal en Lima, Perú*  
**Gabriela Guerrero**  
Documento de Investigación, 69
- 2013 *Apego al terruño: La geografía espacial de los mercados laborales de docentes*  
**Miguel Jaramillo**  
Documento de Investigación, 68
- 2013 *¿Tiene el presupuesto participativo algún efecto en la calidad de los servicios públicos? El caso del sector del agua y saneamiento en el Perú*  
**Miguel Jaramillo y Lorena Alcázar**  
Documento de Investigación, 67
- 2013 *¿La cuna marca las oportunidades y el rendimiento educativo? Una mirada al caso peruano*  
**Santiago Cueto, Gabriela Guerrero, Juan León, Mayli Zapata y Silvana Freire**  
Documento de Investigación, 66
- 2012 *Demanda social por programas de atención y educación de la primera infancia (AEPI) en el Perú*  
**Gabriela Guerrero y Juan León**  
Documento de Investigación, 65
- 2012 *El impacto de la licencia municipal en el desempeño de las microempresas en el Cercado de Lima*  
**Lorena Alcázar y Miguel Jaramillo**  
Documento de Investigación, 64

- 2012 *Ajustes del mercado laboral ante cambios en el salario mínimo: La experiencia de la década de 2000*  
**Miguel Jaramillo**  
Documento de Investigación, 63
- 2012 *Polarización y segregación en la distribución del ingreso en el Perú: Trayectorias desiguales*  
**Javier Escobal y Carmen Ponce**  
Documento de Investigación, 62
- 2011 *Impacto del programa Juntos sobre nutrición temprana*  
**Miguel Jaramillo y Alan Sánchez**  
Documento de Investigación, 61
- 2011 *El uso de categorías étnico/raciales en censos y encuestas en el Perú: balance y aportes para una discusión*  
**Néstor Valdivia**  
Documento de Investigación, 60
- 2011 *Menos desiguales: la distribución del ingreso luego de las reformas estructurales*  
**Miguel Jaramillo y Jaime Saavedra**  
Documento de Investigación, 59
- 2010 *Alianzas público privadas a favor de la primera infancia en el Perú: Posibilidades y riesgos de su aplicación*  
**Gabriela Guerrero, Claudia Sugimaru y Santiago Cueto**  
Documento de Trabajo, 58
- 2010 *Formando microempresarias: Impacto de la capacitación empresarial en las instituciones de microfinanzas y sus socias*  
**Dean Karlan y Martín Valdivia**  
Documento de Trabajo, 57
- 2010 *De quinto de primaria al fin de la secundaria en seis años: un estudio longitudinal en Puno*  
**Santiago Cueto, Gabriela Guerrero, Juan León, Álvaro Zevallos y Claudia Sugimaru**  
Documento de Trabajo, 56



## AVANCES DE INVESTIGACIÓN (serie digital)

- 2014 *Desigualdades educativas y segregación en el sistema educativo peruano. Una mirada comparativa de las pruebas PISA 2000 y 2009*  
**Martín Benavides, Juan León y Manuel Etesse**  
Avances de Investigación, 15
- 2013 *Creciendo en el Perú: una mirada longitudinal al uso del tiempo de los niños y las niñas en el campo y la ciudad*  
**Vanessa Rojas Arangoitia y Alexandra Cussianovich Zevallos**  
Avances de Investigación, 14
- 2013 *Is there demand for formality among informal firms? Evidence from microfirms in downtown Lima*  
**Miguel Jaramillo Baanante**  
Avances de Investigación, 13
- 2013 *La gestión educativa descentralizada en el Perú y el desarrollo de las funciones educativas de los gobiernos regionales: el caso de Ica*  
**Néstor Valdivia**  
Avances de Investigación, 12
- 2013 *Entre el estudio y el trabajo: Las decisiones de los jóvenes peruanos después de concluir la educación básica regular*  
**Juan León y Claudia Sugimaru**  
Avances de Investigación, 11
- 2013 *Diferenciales de ingreso entre trabajadores públicos y privados*  
**Marco Pariguana**  
Avances de Investigación, 10
- 2013 *Madres e hijas maltratadas: La transmisión intergeneracional de la violencia doméstica en el Perú*  
**César Mora**  
Avances de Investigación, 9

- 2012 *Los accidentes en los niños. Un estudio en contexto de pobreza*  
**Martín Benavides, Juan León, María Laura Veramendi y Ana María D' Azevedo**  
Avances de Investigación, 8
- 2012 *El Financiamiento del Sistema Educativo del Perú: elementos para el diseño de una fórmula per cápita en un contexto descentralizado*  
**Lorena Alcázar y Pilar Romaguera**  
Avances de Investigación, 7
- 2012 *Educación y ciudadanía: Análisis de la relación entre trayectoria educativa, literacidad, éthos y praxis política en una muestra de adultos de un distrito de los Andes peruanos*  
**María Laura Veramendi**  
Avances de Investigación, 6
- 2012 *El gobierno de la educación en Inglaterra y Perú: una mirada comparada desde la economía política*  
**María Balarin**  
Avances de Investigación, 5
- 2012 *Análisis económico de la carretera Pucallpa - Cruzeiro do Sul*  
**Manuel Glave, Álvaro Hopkins, Alfonso Malky y Leonardo Fleck**  
Avances de Investigación, 4
- 2012 *Ventanas de oportunidad: el caso de la reforma del Servicio Civil*  
**Nuria Esparch**  
Avances de Investigación, 3
- 2012 *Efectos heterogéneos del trabajo infantil en la adquisición de habilidades cognitivas*  
**Carmen Ponce**  
Avances de Investigación, 2

- 2012 *Número de hermanos, orden de nacimiento y resultados educativos en la niñez: evidencia en Perú*  
**Víctor Saldarriaga**  
Avances de Investigación, 1

#### Brief de políticas ANÁLISIS & PROPUESTAS

- 2014 *¿La cuna marca las oportunidades y el rendimiento educativo? Una mirada al caso peruano*  
**Santiago Cueto, Gabriela Guerrero, Juan León, Mayli Zapata y Silvana Freire**  
Análisis & Propuestas, 25
- 2014 *Demanda social por programas de atención y educación de la primera infancia (AEPI) en el Perú*  
**Gabriela Guerrero y Juan León Jara-Almonte**  
Análisis & Propuestas, 24
- 2013 *¿Tiene el presupuesto participativo algún impacto en la calidad de los servicios públicos? El caso del sector del agua y saneamiento*  
**Miguel Jaramillo y Lorena Alcázar**  
Análisis & Propuestas, 23
- 2013 *Impacto de la licencia municipal en el desempeño de las microempresas en el Cercado de Lima*  
**Lorena Alcázar y Miguel Jaramillo**  
Análisis & Propuestas, 22
- 2013 *El impacto del programa Juntos sobre la nutrición temprana*  
**Miguel Jaramillo y Alan Sánchez**  
Análisis & Propuestas, 21
- 2012 *Estrategias de intervención para el desarrollo rural en la Sierra sur del Perú: un estudio comparativo*  
**Javier Escobal, Carmen Ponce, Ramón Pajuelo y Mauricio Espinoza**  
Análisis & Propuestas, 20

- 2012 *Trayectorias desiguales: polarización y segregación en la distribución del ingreso en el Perú*  
**Javier Escobal y Carmen Ponce**  
Análisis & Propuestas, 19
- 2012 *Efectos de las horas de trabajo infantil en el desarrollo de habilidades verbales y matemáticas*  
**Carmen Ponce**  
Análisis & Propuestas, 18

Estas y otras publicaciones

Véase: <http://www.grade.org.pe/publicaciones>



CRECIMIENTO Y SEGMENTACIÓN  
DEL EMPLEO EN EL PERÚ, 2001-2011  
se terminó de imprimir en el  
mes de agosto del 2014 en los Talleres de  
Impresiones y Ediciones Arteta E.I.R.L.



## Grupo de Análisis para el Desarrollo GRADE

Av. Grau 915, Lima 4

Apartado Postal 18-0572 Lima 18

Teléfono: 2479988 | Fax: 2471854

[www.grade.org.pe](http://www.grade.org.pe)

La división entre empleo formal e informal es una característica notable del mercado laboral peruano. Las políticas implementadas para reducir el tamaño de la informalidad laboral, como la expansión del régimen para las microempresas y pequeñas empresas, no han tenido un efecto significativo. El presente estudio indaga sobre los efectos del largo ciclo de expansión del empleo y de los ingresos en la última década. Utilizando datos de la ENAHO 2001-2010, este estudio identifica de qué manera el desempeño del mercado laboral, las instituciones y las políticas han afectado la segmentación del mercado laboral durante este periodo. Asimismo, documenta el significado de la dualidad formal/informal en términos de indicadores de calidad del empleo.

Se encuentra que, a pesar de un contexto demográfico exigente, el mercado laboral peruano ha logrado un desempeño positivo gracias a que el crecimiento del empleo ha superado el de la fuerza laboral, lo que ha producido una disminución de las tasas de desempleo y subempleo, así como mejoras en diversos indicadores de la calidad del trabajo. Esto, a su vez, ha posibilitado una modesta reducción en el tamaño del sector informal y ha incrementado la movilidad del empleo informal al formal. No obstante, la segmentación sigue siendo una característica notable del mercado laboral peruano, debido a que el empleo en las microempresas continúa creciendo, aunque no a la misma velocidad que en las grandes empresas. El acceso a la seguridad social también dista mucho de ser el ideal. Por otro lado, ha habido un rápido crecimiento de los contratos a plazo fijo. Los resultados sugieren que el positivo dinamismo del mercado laboral es insuficiente para reducir sustancialmente la informalidad en un plazo razonable.

ISBN: 978-9972-615-81-8



9 789972 615818