

Transiciones de contratos de duración determinada a indefinida en el Perú. Revisión de la hipótesis del trampolín

Miguel JARAMILLO BAANANTE* y Daniela CAMPOS UGAZ**

Resumen: En el presente estudio se evalúa en qué medida los contratos de duración determinada sirven de trampolín hacia la contratación indefinida, diferenciando las transiciones intraempresariales de las interempresariales. Tras analizar una base de datos del Perú con información entrecruzada de empresas y trabajadores para el periodo 2012-2016, se proponen varias medidas de conversión de contratos y se estiman modelos de duración. Se concluye que solo el 7 por ciento de los contratos de duración determinada se convierten en indefinidos y que aproximadamente la mitad de las conversiones tienen lugar en la misma empresa.

Palabras clave: contrato de trabajo, contrato de duración determinada, empleo temporal, Perú.

1. Introducción

En los tres últimos decenios se ha producido un crecimiento acelerado de las modalidades de contratación temporal en todo el mundo. Cuando una empresa contrata trabajadores con duración determinada puede ser por la necesidad de sustituir temporalmente a un trabajador ausente, de responder a un aumento transitorio de la demanda o de prestar un servicio de duración limitada, entre otras razones. Además, si la legislación impone al empleador elevados costos

* Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE); mjaramillo@grade.org.pe. ** Departamento de Sociología, Universidad de Wisconsin-Madison y GRADE; camposugaz@wisc.edu (autora para la correspondencia). El presente artículo se basa sustancialmente en la publicación de los mismos autores titulada «¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?», Documentos de Investigación 93, GRADE, 2019). El apartado 3 se basa en Jaramillo, Almonacid y De la Flor (2019). Las instituciones que han apoyado esta investigación son, por una parte, la Escuela de Posgrado del Vicerrectorado de Investigación y Educación de Posgrado de la Universidad de Wisconsin-Madison, con financiación de la Wisconsin Alumni Research Foundation y de la Universidad de Wisconsin-Madison, y, por otra parte, la Facultad de Derecho y el Institute for Legal Studies de la Universidad de Wisconsin. Asimismo, el estudio se financió con una ayuda de International Development Research Canada.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

Artículo original: «Revisiting the stepping-stone hypothesis: Transitions from temporary to permanent contracts in Peru». *International Labour Review* 162 (2). Traducción de Marta Pino Moreno. Traducido también al francés en *Revue internationale du Travail* 162 (2).

© Artículo original, los autores, 2022

© Compilación de la revista y traducción, Organización Internacional del Trabajo, 2023

de despido o breves periodos de prueba, las empresas pueden recurrir a este tipo de contratos para evaluar mejor a los nuevos empleados. En estos casos, los trabajadores afectados consiguen una situación de estabilidad laboral o son despedidos en cuanto vence el contrato de duración determinada. Sin embargo, incluso si la evaluación indica que las competencias del trabajador se ajustan a las necesidades de la empresa, esta última puede inclinarse por despedirlo o por no renovar el contrato y contratar a otra persona antes que asumir los costos de una relación laboral más duradera (Blanchard y Landier 2002; Cahuc y Postel-Vinay 2002; Dolado, García-Serrano y Jimeno 2002). En un reciente metaanálisis de estudios realizados en Australia, los Estados Unidos, Europa, el Japón y la República de Corea se encontraron evidencias dispares de que la contratación temporal era un paso intermedio entre el desempleo y el empleo permanente, una hipótesis que solo se corroboró en el 32 por ciento de las observaciones (Filomena y Picchio 2021).

La proporción cada vez mayor de contratos de duración determinada —junto con modalidades de contratación indefinida que entrañan elevados costos de despido— es una tendencia muy común también en América Latina, donde a los trabajadores les resulta aún más difícil obtener un empleo permanente en una economía informal muy extendida, en la que las empresas pueden optar por ofrecer un contrato de duración determinada o de duración indefinida, o incluso —en vista de la escasa probabilidad de detección— por no dar de alta a sus trabajadores. De este modo, injertan una tercera rama en el mercado de trabajo dual, que pasa a estar segmentado en tres niveles.

En el caso del mercado laboral peruano, casi seis de cada diez trabajadores asalariados tienen un empleo informal. Además, en el sector formal predominan los contratos temporales. Según la Encuesta Nacional de Hogares de 2016, el 72 por ciento de los trabajadores asalariados formales del sector privado tenían un contrato de duración determinada, el 26 por ciento tenían contratos indefinidos y los demás estaban empleados con otras modalidades de contratación. El aumento del número de contratos de duración determinada se asoció inicialmente con las reformas adoptadas en 1992, que ampliaron las modalidades de contratación temporal y flexibilizaron las disposiciones que regulaban su uso (Chacaltana 2001). Más recientemente, desde 2002, su uso volvió a aumentar como reflejo del mayor costo relativo de la contratación indefinida (Jaramillo, Almonacid y De la Flor 2019).

En el presente estudio abordamos dos cuestiones. En primer lugar, medimos hasta qué punto los contratos de duración determinada pueden ser un trampolín hacia el empleo indefinido en un contexto en el que los periodos de prueba son limitados y la terminación de la relación de trabajo indefinida resulta muy gravosa. En segundo lugar, evaluamos la dinámica de las conversiones de contratos temporales en indefinidos, diferenciando entre conversiones intraempresariales e interempresariales, una distinción que no se ha tenido en cuenta en estudios anteriores sobre las transiciones entre ambos tipos de contrato en otros países. Nuestro estudio contribuye a este tipo de análisis.

Para abordar estas cuestiones, analizamos la dinámica de los trabajadores con un contrato de duración determinada entre 2012 y 2016. Describimos las

transiciones laborales de un contrato temporal a uno indefinido dentro de una misma empresa y entre empresas distintas. A continuación, estimamos modelos de duración para detectar en qué momento se producen las transiciones y cuáles son sus factores conexos. A tal efecto, utilizamos la base de datos de la Planilla Electrónica del Perú (véase el apartado 5.1), un registro oficial que toda empresa debe actualizar mensualmente. Esta base de datos, que vincula a los empleadores con los trabajadores, proporciona registros de 11,8 millones de empleos asalariados formales del sector privado en el periodo de 2012 a 2016. Esta información nos permite hacer un seguimiento mensual de los trabajadores, observar sus transiciones y determinar la frecuencia con que se producen en el sector formal.

El resto del artículo se estructura de la siguiente manera. Primeramente, se expone una revisión bibliográfica (apartado 2), seguida de descripciones de la estructura institucional (apartado 3) y del marco teórico (apartado 4). Después se explica la estrategia empírica aplicada (apartado 5) y se presentan los resultados del análisis (apartado 6) que nos llevarán a extraer algunas conclusiones (apartado 7).

2. Revisión bibliográfica

Los factores que influyen en la decisión de contratar trabajadores por periodos específicos guardan relación con la oferta y la demanda del mercado de trabajo (Berton y Garibaldi 2012). Por el lado de la oferta, a partir de un salario determinado los demandantes de empleo preferirán disfrutar de una mayor estabilidad laboral. Sin embargo, dado que los trabajadores encuentran empleos temporales más rápidamente, se enfrentan a una disyuntiva entre una tasa de obtención de empleo más baja *ex ante* y una mayor duración en el empleo *ex post*. Por el lado de la demanda, a las empresas les resultará más fácil adaptarse a las situaciones de crisis si el personal está contratado con modalidades temporales y flexibles. Sin embargo, si ofrecen una contratación temporal, los empleadores también tienen que elegir entre una tasa de contratación más baja y menores costos de despido.

Además de los factores accidentales que justifican la contratación de duración determinada, como la sustitución temporal de un trabajador o la estacionalidad, los contratos temporales, en un contexto de elevados costos de despido e información imprecisa, pueden servir como medio para visualizar la productividad de los trabajadores con fines de cribado o selección (*screening*) y, en ese sentido, representa un paso intermedio hacia el empleo indefinido. Pries y Rogerson (2005) elaboraron un modelo de equilibrio general en la coincidencia de atributos (*matching*) entre empresas y trabajadores para explicar las diferencias observadas en cuanto a la rotación de trabajadores entre los Estados Unidos y la Europa continental. En su estudio, observan que el grado de selectividad en la contratación de trabajadores es un factor determinante del nivel de rotación, lo que respalda la hipótesis de que los contratos de duración determinada permiten a las empresas responder a las fluctuaciones temporales y contribuyen de modo esencial a facilitar la selección de trabajadores. Faccini (2014) amplía este modelo añadiendo la probabilidad de que las empresas ofrezcan contratos

temporales en función de la rigidez de la legislación laboral, como los costos de despido, y de que esa modalidad contractual les permita cerciorarse de la calidad del perfil seleccionado.

Por lo que se refiere a las pruebas empíricas a favor del uso de contratos temporales como paso previo a un contrato indefinido, Portugal y Varejão (2009) examinan dos etapas de los contratos temporales —contratación y ascenso— y constatan, basándose en datos de Portugal para el periodo 1995-2002, que dichos contratos se utilizan para seleccionar a los trabajadores. También muestran que las transiciones son más frecuentes en las empresas que invierten más en formación por trabajador. En este sentido, según observa Autor (2001), las empresas que contratan a través de agencias que imparten formación a los trabajadores no lo hacen para beneficiarse de una mayor flexibilidad, sino más bien para inducir la autoselección de los candidatos y como instrumento de cribado. Del mismo modo, Ichino, Mealli y Nannicini (2008) observan que, en dos regiones italianas, los contratos obtenidos a través de empresas de trabajo temporal pueden favorecer la transición hacia la contratación indefinida. Este proceso ocurre porque los trabajadores tienen la oportunidad de demostrar sus capacidades y de adquirir capital humano, contactos e información sobre vacantes permanentes, aunque también se exponen a quedar atrapados en el empleo temporal si esta situación se estigmatiza como una señal de falta de alternativas.

Van den Berg, Holm y Van Ours (2002) también encuentran evidencias positivas de esas transiciones en el caso de la profesión médica en los Países Bajos. Demuestran que el empleo temporal como médico asistente en ese país aumenta la probabilidad de obtener un empleo como médico especialista, ya que los empleadores perciben esa primera experiencia como una señal positiva del interés del candidato por dedicarse profesionalmente a la medicina. En el caso del Reino Unido en la década de 1990, Booth, Francesconi y Frank (2002) señalan que, aunque los empleos temporales son menos deseables que los permanentes en cuanto al nivel de satisfacción, formación y salarios, pueden servir de trampolín hacia un empleo permanente.

Otros autores que documentan esas transiciones no se muestran tan tajantes. De Graaf-Zijl, Van den Berg y Heyma (2011), en un estudio sobre los Países Bajos, observan que los empleos temporales reducen la duración del desempleo y que, apenas un año y medio después de la incorporación a un empleo temporal estable, hay más transiciones hacia un empleo permanente que desde el desempleo. Es decir, la duración de los contratos temporales es un factor importante. Además, los empleos permanentes a los que se llega a través del trabajo temporal están mejor remunerados que los que se obtienen directamente desde el desempleo. Otros factores que conviene tener en cuenta en lo que concierne a las transiciones a empleos permanentes son los periodos de inactividad y las razones por las que los trabajadores en cuestión estaban desempleados o inactivos. A partir de una encuesta con datos retrospectivos de historias laborales, Gagliarducci (2005) constata a este respecto que la probabilidad de pasar de un trabajo temporal a uno permanente aumenta con la duración del contrato, pero disminuye tras varios empleos temporales o si el trabajador sufre interrupciones en el empleo, un factor de suma relevancia. De hecho, como se verá en

esta investigación, el obstáculo no son los contratos temporales en sí, sino las interrupciones o la falta de continuidad que llevan aparejadas.

Los datos no siempre evidencian que los contratos temporales sean pasos intermedios hacia el empleo permanente. En España, por ejemplo, los investigadores han documentado una baja probabilidad de transición. Tras analizar la dinámica de los cambios desde y hacia el empleo temporal de trabajadores de distintas edades, Amuedo-Dorantes (2000) pone de manifiesto que gran parte del empleo temporal en España entre 1995 y 1996 fue «involuntario». Los trabajadores afectados tenían pocas oportunidades de obtener un empleo permanente. Del mismo modo, Güell y Petrongolo (2007) constatan que solo un 10 por ciento de los trabajadores españoles con contratos temporales obtienen un contrato indefinido, por lo que rechazan la hipótesis de los contratos temporales como etapa de transición hacia una mayor estabilidad laboral (véanse también Bover y Gómez 2004 y Arranz, García-Serrano y Toharia 2010).

La conclusión de que los contratos temporales no son un trampolín hacia la contratación indefinida concuerda con el hecho estilizado de que la probabilidad de obtener un contrato temporal (en comparación con uno indefinido) ha ido en aumento, en parte a raíz de las reformas laborales parciales en mercados de trabajo segmentados. En consecuencia, Blanchard y Landier (2002) sostienen que las reformas laborales parciales son problemáticas porque pueden fomentar la contratación de duración determinada y la tasa de salida de los trabajadores sin reducir sustancialmente la duración del desempleo. En definitiva, pueden destruir más puestos de trabajo de los que crean y aumentar así el número de personas desocupadas (Cahuc y Postel-Vinay 2002). Por su parte, Boeri (2011), tras revisar los estudios en que se evalúa el efecto de las reformas laborales parciales en Europa desde una perspectiva más general, llega a la conclusión de que un factor clave en la probabilidad de transición es la protección asimétrica de los trabajadores indefinidos con respecto a los temporales: a medida que esta asimetría se intensifica, disminuye el número de trabajadores que pasan de contratos temporales a indefinidos. En particular, Boeri calcula que la correlación entre la probabilidad de la conversión contractual y la rigidez de la protección del empleo es negativa y elevada (-0,72).

Son pocos los estudios que prestan atención a las conversiones de contratos en América Latina, a pesar de las sorprendentes similitudes entre las legislaciones laborales europeas y latinoamericanas. De hecho, solo nos consta la existencia de un único estudio sobre movilidad entre distintas modalidades contractuales en América Latina, elaborado por Trajtemberg y Varela (2015), y referido específicamente a las empresas de trabajo temporal. Tal como se documenta en la bibliografía, los mayores costos relativos de la contratación indefinida incrementan la probabilidad de limitar la duración de los contratos en los mercados de trabajo duales donde coexisten las modalidades de empleo indefinido y temporal. Esta circunstancia reduce la duración del empleo, eleva las tasas de rotación y repercute negativamente en el bienestar de los trabajadores. Estos efectos podrían atenuarse si los contratos temporales dieran lugar a una relación prolongada que se recondujera hacia una contratación indefinida.

Como las razones de una empresa para limitar la duración de los contratos pueden ser muy diversas, se requiere un análisis empírico para determinar si los contratos sirven o no de trampolín hacia el empleo permanente. Los datos internacionales relativos a los países europeos son contradictorios. Así, los resultados de España confirman claramente la hipótesis del callejón sin salida, mientras que los obtenidos en los Países Bajos avalan la hipótesis del trampolín. En el caso de Italia, Alemania y Francia, no hay una respuesta concluyente (Filomena y Picchio 2021). En todos esos países, poco se sabe acerca de la dinámica de conversión, porque no se indica si esta se produce en la misma empresa o como resultado de la transición del trabajador a un nuevo empleo indefinido.

3. Estructura institucional

La legislación peruana contempla la figura de los contratos de duración determinada, inicialmente denominados contratos de trabajo a plazo fijo, desde 1970. En aquella época, esta modalidad contractual conllevaba prestaciones laborales legalmente establecidas, pero no la seguridad laboral que ofrecían los contratos a tiempo indeterminado. En virtud del Decreto-Ley núm. 18138 de 2 de julio de 1970,¹ los contratos a plazo fijo solo podían celebrarse si así lo exigía la naturaleza accidental o temporal del servicio y con una duración máxima de dos años. Al principio, estos contratos no eran muy comunes, al estar sujetos a importantes restricciones y a la aprobación del Ministerio de Trabajo, que debía comprobar que la empresa en cuestión se atuviera realmente a los fines estipulados. La primera reforma legislativa significativa de este tipo de contratos se introdujo a principios de la década de 1990, cuando la Resolución Ministerial núm. 430-90-TR eliminó la necesidad de aprobación por el Ministerio de Trabajo. Posteriormente, en virtud del Decreto Legislativo núm. 728, de 8 de noviembre de 1991,² se amplió la lista de situaciones en las que se autorizaba el empleo de duración determinada, se establecieron nuevos tipos de contrato, se amplió su duración máxima a tres años (prorrogada a cinco años en 1995) y se suprimió el límite del número de renovaciones de contrato. En la actualidad, los contratos de trabajo en el sector privado están regulados por la versión consolidada del Decreto Legislativo núm. 728, aprobada en 1997. El artículo 4 dispone que el contrato de trabajo es en principio de carácter indefinido, pero que también puede estar «sujeto a modalidad», es decir, adoptar la forma de un contrato temporal, en los casos y con los requisitos que la propia ley establece, a saber: cuando así lo requieran las necesidades del mercado o el aumento de la producción, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar (artículo 53).

El Decreto Legislativo núm. 728 también regula la terminación de los contratos de trabajo. En virtud del principio jurídico general de que el despido requiere una causa justificada, se establecen sanciones por despido «arbitrario». En el caso de los contratos celebrados bajo modalidad (esto es, temporales), el costo de

¹ Perú, Decreto-Ley núm. 18138, de 2 de julio de 1970, por el cual se dictan las condiciones de celebración de los contratos individuales a plazo fijo o para una obra determinada.

² Perú, Decreto Legislativo núm. 728, de 8 de noviembre de 1991, de fomento del empleo.

la terminación de la relación de trabajo es nulo si se extingue a su vencimiento. En cambio, la indemnización es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de trabajar hasta el vencimiento del contrato si el empleador lo rescinde prematuramente. Es decir, aunque el empleador no exija al trabajador que se presente a trabajar, la duración del contrato es determinada, ya que el costo de la espera hasta la fecha de su vencimiento es menor que el de rescindirlo con antelación. En el caso del contrato indefinido, el Decreto Legislativo núm. 728 establece una indemnización económica «como única reparación por el daño sufrido» por el trabajador en caso de despido arbitrario (artículo 34). La cuantía de la indemnización depende de los años de servicio del trabajador en la empresa (una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones). La legislación peruana también estipula un periodo de prueba de tres meses para los contratos indefinidos. Transcurrido este periodo, protege al trabajador contra el despido arbitrario.³

Hasta 2001, la posición del Tribunal Constitucional del Perú respecto de los despidos arbitrarios era que no cabía la readmisión, ya que el Decreto Legislativo era inequívoco: la única vía de reparación era la indemnización. El Tribunal modificó su planteamiento en la resolución de un recurso de amparo en el asunto *Huasco contra Telefónica del Perú SAA*.⁴ La sentencia establece un régimen procesal de reparación adicional por el despido arbitrario, en forma de amparo, un procedimiento constitucional para «reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional»,⁵ es decir, para readmitir al trabajador. De este modo, quedó invalidado el artículo 34 del Decreto Legislativo núm. 728. En 2002, el Tribunal Constitucional desarrolló más su argumentación y abordó las críticas a su sentencia anterior. Ambas sentencias determinan un punto de inflexión a partir del cual los despidos arbitrarios se consideran inconstitucionales. Dependiendo de las características de la causa, el trabajador puede solicitar ante un juzgado laboral una reparación sustantiva, en forma de indemnización económica, o solicitar ante el Tribunal Constitucional la readmisión al puesto de trabajo por vía procesal.

4. Marco teórico

En este apartado se describen los principales mecanismos por los que parece producirse la conversión de un contrato temporal a indefinido en un contexto en que no se conoce la productividad del trabajador al inicio de la relación de trabajo. La idea principal es que, más allá de su utilización por motivos accidentales o estacionales, los contratos temporales pueden servir para determinar las

³ El trabajador y la empresa pueden pactar un periodo de prueba más largo (de hasta seis meses en el caso de los trabajadores calificados o de confianza y de un año si se trata del personal de dirección) «en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada» (Decreto Legislativo núm. 728, artículo 10).

⁴ Tribunal Constitucional, *Eusebio Llanos Huasco*, Huanuco, expediente núm. O 976-2001-AA/TC, 13 de marzo de 2003.

⁵ Perú, Ley núm. 23506, de 23 de diciembre de 1982, de Hábeas Corpus y Amparo.

competencias de los trabajadores antes de su contratación definitiva (función selectiva). Esto resulta de sumo interés cuando i) el periodo de prueba es insuficiente para evaluar la productividad del trabajador y si ii) los costos del despido de un trabajador contratado con carácter indefinido son muy elevados. En un escenario en el que ii) sea irrelevante, cabe esperar que, una vez se conozcan las competencias del trabajador y estas concuerden con lo que busca la empresa (*positive matching*), el contrato del trabajador pase a ser indefinido. Sin embargo, la presencia de ii) puede elevar el listón de la productividad esperada de la correspondencia empresa-trabajador hasta un punto que limite las conversiones de contrato.

Dicho de otro modo, si el valor actualizado de la diferencia entre las ganancias de productividad de contratar por tiempo indefinido a una persona y de mantenerla con un contrato de duración determinada supera los costos de la conversión, entonces esta última efectivamente se producirá. Esos costos comprenden la diferencia salarial entre un contrato indefinido y uno temporal, más el valor actualizado del costo del despido, multiplicado por la probabilidad de que se produzca una perturbación y se extinga la relación de trabajo. Esto significa que, si la diferencia salarial es fija, cuanto mayor sea el costo del despido, mayor será la productividad esperada necesaria para realizar una conversión. Sobre esta base, formulamos las siguientes hipótesis:

- El encarecimiento del despido reducirá la probabilidad de conversión de un contrato de duración determinada en un contrato indefinido.
- Los trabajadores más productivos se beneficiarán con mayor frecuencia de las conversiones de contrato.
- En una empresa que selecciona trabajadores, la duración del empleo temporal antes de que se convierta en indefinido será superior al periodo de prueba.
- Más allá del periodo de prueba, la duración del contrato temporal podrá prorrogarse hasta el límite legal de renovaciones contractuales sucesivas, de acuerdo con una distribución que dependerá del proceso de selección y del costo del despido.

En el caso de un país con un extenso mercado de trabajo informal, el análisis debe abarcar una fase previa, a saber, la de si se celebra o no un contrato. Solo el 57 por ciento de los asalariados peruanos tienen contrato. Cabe interpretar que la opción informal, que da lugar a un mercado laboral de triple nivel, tiene un efecto moderador sobre el poder de negociación de los trabajadores. El hecho de que solo algo más de la mitad de los trabajadores puedan acceder a un contrato dificulta la negociación de la modalidad contractual, que pasa a un segundo plano en esos casos. En este sentido, se estima que la tasa de conversión de contratos en el Perú será inferior a la de otros países con mercados de trabajo más formales. En principio, los contratos temporales representan un nivel superior al de los empleos informales, que no confieren ningún derecho laboral. Los costos de rescisión son relativamente altos en el caso de los contratos indefinidos y bajos en las demás formas de contratación. Si el riesgo de detección es importante, como ocurre en las medianas y grandes empresas, los contratos de duración determinada pueden ser un buen sustituto frente a la ausencia total de contrato (contratación informal). También protegen a la empresa de

la posible selección de un candidato inadecuado. Para las microempresas y las pequeñas empresas que se exponen a un bajo riesgo de detección, prescindir del contrato puede ser una opción conveniente. La escasa evidencia empírica disponible sobre estos márgenes de decisión no es lo suficientemente sólida como para ofrecer resultados creíbles (Lehmann y Muravyev 2014; véase Di Porto, Elia y Tealdi 2017 respecto de un modelo de calibración para Francia, Italia y España). En el caso del Perú, los datos indican que, desde que se inició la profunda transformación de las instituciones del mercado de trabajo en la década de 1990, el país no solo ha mantenido una de las tasas de informalidad más altas de la región, sino que estas siguieron aumentando hasta principios de la década de 2000. Chong, Galdo y Saavedra (2008) aducen como posible explicación el fuerte aumento de los costos laborales no salariales desde principios de la década de 1990, en un contexto en el que la productividad media descendió. Otra explicación es que la creación de empleo durante ese periodo estuvo impulsada por sectores tradicionalmente «informales» como el comercio minorista, el transporte y los servicios financieros y empresariales, mientras que el empleo en la industria manufacturera y el sector público descendió.

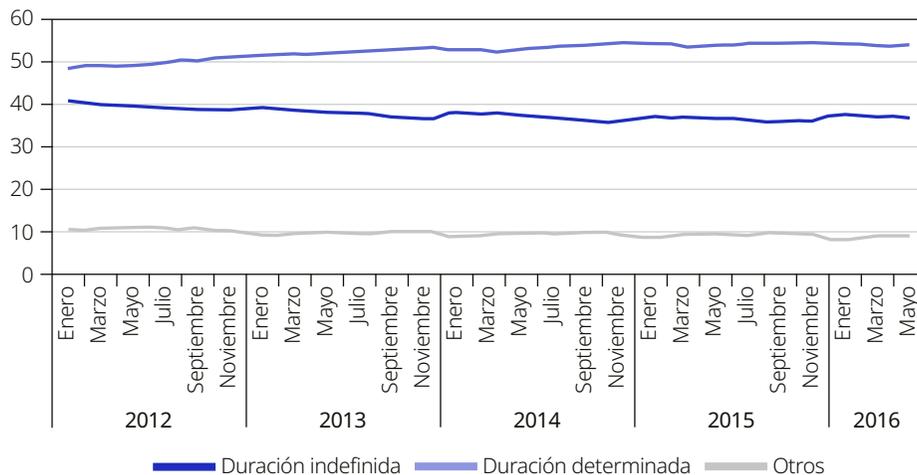
5. Estrategia empírica

5.1. Datos

En nuestro estudio hemos utilizado la base de datos Planilla Electrónica, un sistema de registro electrónico implantado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y desarrollado por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. Contiene datos sobre empleadores, trabajadores, pensionistas, proveedores de servicios, personal en formación, consultores y otros. En la Planilla se recopilan características personales como el género, la fecha de nacimiento y el nivel de estudios. También se recogen datos laborales, como el tipo de contrato, la fecha de inicio y finalización del empleo, el régimen de pensiones y el sistema de salud. Asimismo, se informa sobre la categoría profesional, el salario y el horario del trabajador.⁶ Sin embargo, la versión de la base de datos a la que tuvimos acceso no contenía todas estas variables (en el apartado 5.2 se describen las variables que hemos utilizado).

Aunque la Planilla Electrónica se implantó en 2008, su uso no se hizo obligatorio para las empresas de todos los tamaños hasta 2011. Por ese motivo, el presente estudio se basa en los datos correspondientes al periodo de enero de 2012 a junio de 2016. Iniciamos el análisis en 2012 por ser ese el año en que las empresas completaron el proceso de adaptación a la Planilla Electrónica. Esto nos permitió reducir al mínimo los errores de cálculo de flujos que pudieran derivarse de la incorporación de empresas al nuevo sistema.

⁶ Dado que cada empresa introduce la información que le compete, el margen de error es mayor que en el caso de los datos de encuestas. Intentamos validar la información demográfica, por ejemplo, comprobando incoherencias a lo largo de los años o identificando errores evidentes, como fechas de nacimiento imposibles. Las estimaciones deben interpretarse a partir de los límites inferiores de los resultados reales.

Gráfico 1. Empleo, por tipo de contrato, 2012-2016 (en porcentajes)

Fuente: Planilla Electrónica, 2012-2016.

Cuadro 1. Puestos de trabajo registrados en la Planilla Electrónica, por tipo de contrato, 2012-2016

Tipo de contrato	Puestos de trabajo	Porcentaje
Duración determinada	7 818 842	66,1
Otro tipo de contrato	3 863 895	32,6
Duración indefinida	2 868 741	24,2
Otros (modalidades especiales)	995 154	8,4
Información incoherente	129 568	1,1
Tipo de contrato no comunicado	20 850	0,2
Total	11 833 155	100,0

Fuente: Planilla Electrónica, 2012-2016.

En el marco de este estudio hemos utilizado únicamente datos sobre trabajadores asalariados, concretamente la información laboral de todos los trabajadores formales asalariados del sector privado que estuvieron en nómina en algún momento de los 54 meses del periodo abarcado. En el gráfico 1 se muestra la evolución del empleo por tipo de contrato durante ese periodo. En 2016, los contratos de duración determinada y los indefinidos representaron el 54 y el 37 por ciento del empleo registrado, respectivamente.

Como se muestra en el cuadro 1, entre enero de 2012 y junio de 2016 se registraron en total 11 833 155 combinaciones trabajador-empleo, lo que supone un promedio de 3 098 233 trabajadores-empleo al mes durante todo el periodo.⁷

⁷ Algunos trabajadores tuvieron varios empleos simultáneos durante el mismo periodo. Este era el caso de alrededor de un 7 por ciento de todos los trabajadores con un contrato de duración determinada. Estos casos se mantuvieron en el análisis para no tener que llegar a una definición arbitraria de la ocupación principal. Además, el estudio se centra en la dinámica del empleo, es decir, la relación entre empleador y trabajador.

De ellos, un pequeño porcentaje (el 0,2 por ciento) no facilitó información sobre el tipo de contrato, mientras que el 1,1 por ciento facilitó información contradictoria. En casi un tercio de los casos (el 32,6 por ciento), la modalidad de contratación no era de duración determinada, lo que deja una muestra de 7 818 842 puestos de trabajo (equivalentes a 4 324 554 trabajadores) registrados al menos un mes con un contrato de duración determinada.

5.2. Metodología

Utilizamos dos métodos para determinar si los contratos temporales son trampolines hacia la contratación indefinida, qué factores intervienen en las transiciones y su dinámica a lo largo del tiempo. El primero identifica la frecuencia de las transiciones de un contrato de duración determinada a un contrato indefinido, distinguiendo entre los cambios de contrato que tuvieron lugar en la misma empresa y los que se produjeron cuando el trabajador se trasladó a otra empresa. El segundo trata de identificar los factores que facilitan la transición al empleo permanente. Estimamos modelos de duración que incorporan expresamente la dimensión temporal de las transiciones contractuales.

5.2.1. Identificación de las conversiones

Se pueden seguir distintos procedimientos para determinar el momento en que un contrato de duración determinada se convierte en contrato indefinido (conversión). Ante todo, conviene señalar que en estudios anteriores se analizan los cambios de contrato en dos puntos sin tener en cuenta la empresa de origen, pese a ser este un aspecto crucial para evaluar el proceso que subyace a las conversiones. En realidad, es importante distinguir entre las conversiones contractuales dentro de una misma empresa (intraempresariales) y los casos de contrataciones permanentes realizadas por una empresa en el momento t de trabajadores que tenían un contrato temporal con otra empresa en $t - 1$ (conversiones interempresariales). Dado que nos interesa principalmente la relación laboral entre empresa y trabajador, evaluamos con mayor detalle las transiciones intraempresariales. Sin embargo, queremos determinar también los cambios de contrato introducidos por los nuevos empleadores y, a tal efecto, anotamos los nuevos contratos indefinidos e identificamos el tipo de contrato en la empresa de origen.

Una forma de identificar las transiciones intraempresariales es calcular el cambio de un mes a otro. Si el trabajador tenía un contrato temporal en el mes t pero un contrato indefinido en el mes $t + 1$, se ha producido una primera transición.

Este método tiene el inconveniente de que no todos los cambios se producen en meses consecutivos; puede haber un periodo intermedio de «desempleo» o de «espera» antes de que se produzca el cambio. Otra forma de identificar la transición consiste en observar los cambios que se producen de un año a otro. Un trabajador que tenía un contrato de duración determinada en el año t puede pasar a tener una de estas tres relaciones de trabajo en el periodo $t + 1$: inalterada (contrato de duración determinada con la misma empresa); convertida (contratación indefinida con la misma empresa); o extinguida.

Una tercera forma de calcular las conversiones intraempresariales consiste en hacer un seguimiento de los trabajadores con contratos de duración determinada hasta que el empleador los convierte en contratos indefinidos. Este método tiene la ventaja de que permite observar más de cerca el dinamismo entre periodos y conocer el momento preciso en que se produjo el cambio.

En el presente estudio, analizamos únicamente la primera transición observada en un puesto de trabajo, calculando la duración del empleo hasta ese momento y teniendo en cuenta que puede ser una duración interrumpida o continua. Como queremos conocer el tiempo total que el empleado ha trabajado en la misma empresa, utilizamos la duración total en la empresa. Es decir, sumamos todos los periodos observables. Esa duración es incompleta («duración incompleta»), ya que no incluye el momento en que comenzó la relación de trabajo. No obstante, se calcula a partir del primer momento en que aparece el trabajador en la base de datos (censura a la izquierda). Para corregir la deficiencia, tomamos la fecha de inicio del empleo comunicada y añadimos los meses anteriores al momento en que aparece por primera vez el trabajador en la base de datos, dando por supuesto que estuvo empleado con la misma modalidad contractual durante todo ese periodo anterior («duración completa»).

5.2.2. Modelos de duración

El análisis de la duración aprovecha la dimensión temporal de la base de datos. Se trata de un factor importante, ya que la probabilidad de obtener una conversión de contrato puede cambiar con el tiempo, no solo por el tiempo que se tarda en evaluar a los trabajadores (proceso de selección), sino también porque las preferencias del trabajador pueden variar (por ejemplo, salario de reserva, otras opciones de empleo o preferencia por un contrato indefinido), lo que a su vez tiene mucho que ver con la percepción del poder de negociación de trabajadores y empleadores, como apuntan Güell y Petrongolo (2007). Además, es importante identificar y comprender los patrones temporales de esos procesos. Para ello, se utilizan modelos de duración que analizan cuánto tiempo permanece el trabajador en una situación determinada hasta el momento en que transita a otra situación o se censura su observación (por ejemplo, ya no es posible observar al trabajador).

El estimador de Kaplan-Meier se basa en una estimación no paramétrica que muestra la probabilidad incondicional de «sobrevivir» (esto es, permanecer con un contrato temporal) cada mes frente a la exposición a algún riesgo concreto o, lo que es lo mismo, la probabilidad incondicional de «fracasar» o transitar a un contrato indefinido al cabo de ese mes. En la terminología de nuestro estudio, los resultados muestran la probabilidad de obtener una conversión al cabo de cada mes. Presentamos las estimaciones de esta función para el total de trabajadores y para los trabajadores desagregados por sexo, grupo de edad y nivel de estudios. La comparación cualitativa y visual de estas variables nos permite seleccionar las variables explicativas de un modelo semiparamétrico.

De este modo, estimamos un modelo de duración mediante un proceso de máxima verosimilitud. Se estima un modelo de tiempo continuo, puesto que conocemos el momento preciso en el que se ha iniciado la relación de trabajo y

esto nos permite calcular el tiempo transcurrido hasta la conversión. Se prefiere utilizar una especificación semiparamétrica en lugar de una paramétrica porque esta última puede sesgar los efectos, sobre todo la estimación de los riesgos base (*baseline hazard*) o de las variables que cambian con el tiempo (no estacionarias), si estas se utilizan (Narendranathan y Stewart 1993). Nos centraremos en primer lugar en los riesgos únicos (*single risk data*); es decir, se tratarán como censurados todos los contratos temporales que no se hayan convertido en indefinidos. Las variables explicativas utilizadas en los modelos son el género, la edad, el nivel de estudios, la categoría profesional (ejecutivo, administrativo, obrero y otros), el tamaño y la antigüedad de la empresa, el sector económico y el año. Dado que el periodo analizado es relativamente breve, se considera que esas variables son invariantes en el tiempo, por lo que todas se miden al inicio del periodo de análisis. Presentamos errores estándar robustos y errores estándar agrupados a nivel de empresa.

A continuación, hacemos tres ampliaciones del modelo econométrico esbozado. En primer lugar, ajustamos los errores estándar para tener en cuenta la heterogeneidad no observable incorporando un término de fragilidades compartidas. Las fragilidades se comparten dentro de cada empresa y se supone que siguen una distribución gamma. Dada la gran cantidad de datos, optamos por una especificación paramétrica. Ajustamos un modelo lognormal, Weibull y exponencial por partes (con una cuadrícula de nueve intervalos: hasta 180 días, 181-360 días, 361-540 días, 541-720 días, 721-900 días, 901-1080 días, 1081-1800 días, 1801-2520 días y más de 2520 días). Dado que los tres modelos han mostrado un efecto de fragilidad significativo (resultados a disposición de quien desee consultarlos), presentamos los resultados del modelo exponencial por partes más flexible.⁸ En segundo lugar, ajustamos el modelo de Cox con variables no estacionarias, esto es, que cambian con el tiempo.

En tercer lugar, tenemos en cuenta un modelo de riesgos competidores; es decir, la conversión no es la única salida posible, sino que el trabajador dispone también de otras dos: la salida del sector formal (desempleo, inactividad o empleo en el sector informal o el sector público) y la ocupación formal en otro puesto de trabajo. Esto puede ser relevante si, por ejemplo, un trabajador prefiere un salario mayor en otra empresa antes que esperar o aceptar un contrato por tiempo indefinido. Estadísticamente, la diferencia radica en que, si no se tienen en cuenta los riesgos competidores, cualquier otra salida del trabajador que no sea la conversión se califica como censura. En cambio, una vez que se incorporan esos riesgos al análisis, la probabilidad de que se realice una conversión se ve afectada por las probabilidades de que el trabajador salga del sector formal o deje su empleo para ocuparse en otro empleo formal, lo que excluye automáticamente la posibilidad de una conversión en la misma empresa. Además, se mantiene un grupo de trabajadores que permanecen ocupados en el mismo empleo, pero a los que dejamos de observar en junio del 2016. En el modelo de riesgos competidores, la función de riesgo es la suma de las intensidades de transición hacia los estados de destino (Lancaster 1990). La estimación de riesgos

⁸ Rodríguez (2007) también señala que el modelo de Cox y el modelo exponencial por partes presentan una notable similitud entre sí, lo que avala la elección de este modelo paramétrico.

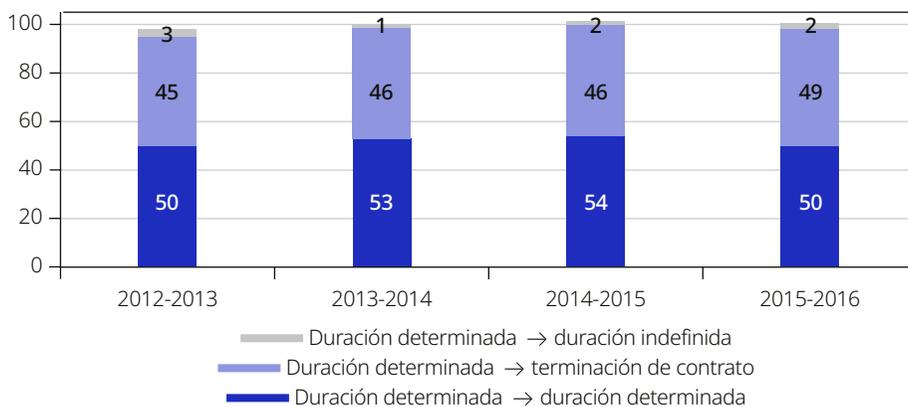
competidores implica calcular ponderaciones de la probabilidad de censurar una observación, de manera que la base se expanda cada vez que se estima la verosimilitud. Esto genera un proceso computacional exigente, máxime teniendo en cuenta que la base de datos contiene más de 7 millones de observaciones. Por esta razón, se decidió tomar una muestra aleatoria que facilitara la gestión de la información. Esta base, compuesta por el 10 por ciento de las observaciones, se refiere al nivel de trabajador y no de puesto de trabajo, dado que, previamente, un trabajador podía aparecer más de una vez en distintos empleos con contratos de duración determinada. Ahora lo que se evalúa es el primer destino de cada trabajador. Así pues, la muestra consta de 428 533 observaciones que se distribuyen del siguiente modo: conversión (el 5,6 por ciento), salida del sector formal (el 30,1 por ciento), cambio a otro empleo formal (el 47,1 por ciento) y censura (el 17,1 por ciento).

6. Resultados

6.1. Tasas y patrones de conversión

Hemos tratado de identificar las transiciones contractuales a lo largo de un año y entre varios años. Salvo que se indique lo contrario, cuando hablamos de transiciones o conversiones nos referimos a aquellas que se producen en el interior de una misma empresa (intraempresariales); cuando el análisis se refiera a transiciones desde otras empresas, se señalará explícitamente. En el gráfico 2 se observan las transiciones entre un año y otro desde un empleo con contrato de duración determinada hacia tres posibles situaciones laborales: contrato indefinido, terminación del contrato o mantenimiento del mismo contrato. La permanencia del trabajador en un mismo empleo, con el mismo contrato de duración determinada entre un año y otro, se ha producido aproximadamente la mitad de las veces, y la proporción de empleos que se terminan entre un año y otro es similar, con un promedio del 46 por ciento. En cambio, la proporción de contratos temporales que se convirtieron en indefinidos representa apenas entre el 1 y el 3 por ciento del total a lo largo del año.

Con el segundo método descrito, nos hemos propuesto observar la trayectoria laboral (*spell*) de un trabajador que haya tenido un contrato de duración determinada hasta que se produce la primera transición hacia un contrato indefinido. Así, en los 54 meses analizados, observamos un total de 245 265 conversiones. Es decir, 245 265 trabajadores se beneficiaron de una conversión de contrato entre 2012 y 2016, lo que equivale al 3,13 por ciento del total de empleos de duración determinada registrados en esos cuatro años y medio. Independientemente del método de cálculo utilizado, las tasas de conversión en el Perú han resultado ser muy inferiores a las observadas en otros países. Durante los tres años comprendidos entre 2008 y 2011, las tasas de conversión en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) fluctuaron entre el 16 y el 58 por ciento. Incluso algunos países que se caracterizan por tener mercados laborales con una estricta legislación de protección de los trabajadores, como España e Italia, muestran tasas de conversión mucho más altas (del 21 y el 26 por ciento, respectivamente) (OCDE 2014).

Gráfico 2. Transiciones desde un contrato de duración determinada, 2012-2016 (en porcentajes)

Notas: La suma de los porcentajes puede superar el 100 porque el trabajador puede tener más de una situación a lo largo de un año. La terminación del contrato puede dar lugar a cualquiera de las siguientes situaciones: desempleo, cambio a otro empleo formal, salida del sector formal privado o salida de la población activa. En la Planilla Electrónica solo figuran los trabajadores con un empleo formal, por lo que no es posible saber hacia cuál de esas situaciones ha transitado el trabajador.

Fuente: Planilla Electrónica, 2012-2016.

Las bajas tasas de conversión observadas en el Perú son evidencia suficiente para concluir que los contratos de duración determinada no están funcionando como trampolín hacia la contratación indefinida. Es posible que los empleadores efectivamente obtengan información que les permita evaluar a sus trabajadores, pero el hecho de que esta evaluación resulte positiva no parece ser motivo suficiente para ofrecerles un contrato por tiempo indefinido. En el marco de nuestro enfoque conceptual, lo que aparentemente ocurre es que, dados los elevados costos de terminación del contrato, la productividad observada no supera el umbral mínimo de las empresas para realizar una conversión de contrato. Otro factor que puede incidir es la falta de alternativas de empleo formal o la escasa competencia en la demanda por trabajo de baja calificación (Güell y Petrongolo 2007; Cao, Shao y Silos 2010). Estos factores pueden dar lugar a una ausencia de políticas generalizadas de retención de trabajadores en las empresas o a que los contratos de duración determinada se utilicen principalmente como un instrumento flexible para ajustar el nivel de empleo, antes que como un medio para visualizar las competencias de los trabajadores (Dolado, García-Serrano y Jimeno 2002; Cahuc, Charlot y Malherbet 2016).

En el cuadro 2 se muestran las duraciones medias del empleo para el total de los trabajadores que se beneficiaron de una conversión y para distintos grupos de trabajadores. Los promedios por género y nivel de estudios son similares: 31 y 33 meses para mujeres y hombres, respectivamente; y 32 y 33 meses para quienes han cursado hasta educación secundaria o postsecundaria, respectivamente. Sin embargo, cuando los trabajadores se agrupan por edades, las diferencias parecen ser importantes, ya que la duración del empleo tiende a aumentar con la edad. Las tasas de conversión son similares para hombres y mujeres, pero mucho más altas para quienes han cursado estudios superiores,

Cuadro 2. Duración del empleo antes de la conversión del contrato (en meses) y tasas de conversión, por grupo

	Duración del empleo (en meses)	Tasa de conversión (en porcentajes)
Total	32	3,1
Género		
Mujeres	31	3,2
Hombres	33	3,1
Nivel de estudios		
Secundario	32	2,1
Postsecundario	33	4,9
Edad		
Hasta 30 años	20	2,0
De 31 a 45 años	35	4,1
Más de 45 años	47	4,8

Fuente: Planilla Electrónica, 2012-2016.

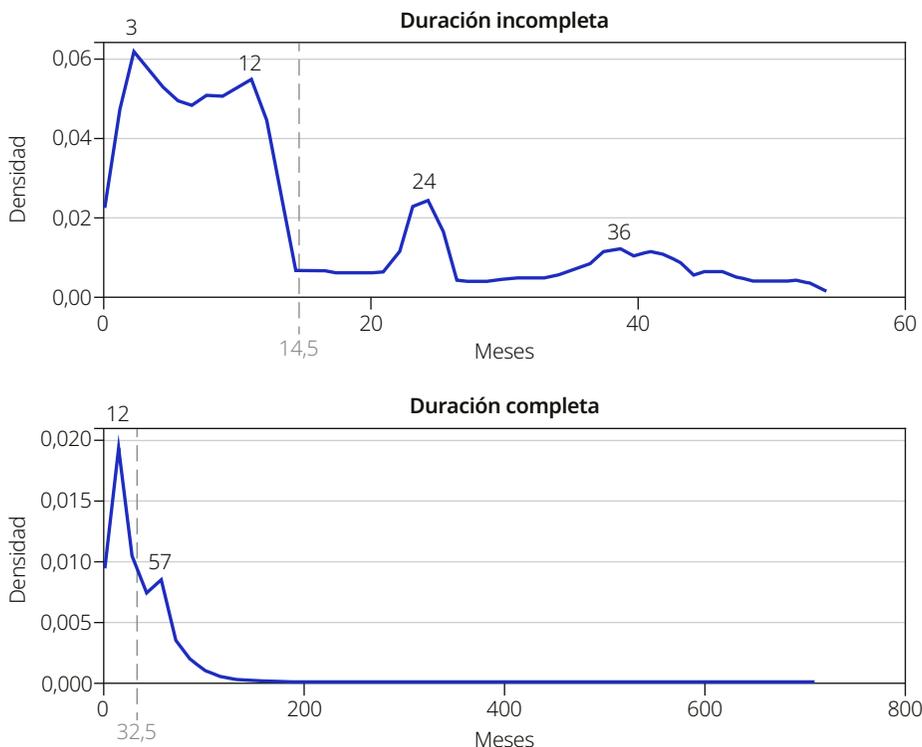
y también tienden a incrementarse con la edad. Por último, si bien los más jóvenes presentan la tasa de conversión más baja en comparación con el total de trabajadores de otros grupos de edad (del 2 por ciento, frente al 4,1 por ciento en el caso de las personas de 31 a 45 años, y del 4,8 por ciento en el grupo mayor de 45 años), cuando obtienen una conversión lo logran más rápidamente que en el resto de los casos.⁹

¿Qué se observa al comparar estos resultados con los de otros países? Booth, Francesconi y Frank (2002) estiman que la mediana del tiempo que se tarda en transitar hacia la contratación indefinida en el Reino Unido oscila entre 18 meses (hombres) y 26 meses (mujeres) para quienes provienen de un empleo estacional, y entre 36 meses (hombres) y 42 meses (mujeres) para quienes provienen de un contrato de duración determinada. En España, Güell y Petrongolo (2007) señalan picos de conversión aproximadamente al cabo de uno, dos y tres años, asociados a límites legales, con una mediana de unos 18 meses. Blanchard y Landier (2002) realizan un cálculo similar para los jóvenes franceses de entre 20 y 24 años y constatan que, entre 1983 y 1999, tardaron entre tres y cinco años en obtener una conversión. Así pues, la duración de los contratos temporales antes de la conversión en el Perú (si esta se produce) no parece diferir sustancialmente de la de los países europeos sobre los que disponemos de datos.

En el gráfico 3 se muestra la distribución de la duración incompleta y completa del empleo en meses hasta que se produce la primera transición en las 245 265 conversiones observadas. La media incompleta es de 14,5 meses y la media completa de 32,5 meses, lo que indica que una empresa tarda, en promedio, casi tres años en convertir un contrato temporal en indefinido, si es que llega a producirse esa conversión. En el panel de duración incompleta del gráfico 3, en el que no podemos determinar el inicio de la relación laboral para un conjunto de observaciones, aparecen cuatro picos a los 3, 12, 24 y 36 meses. El panel de

⁹ La prueba de medias da como resultado $t = 124,34$.

Gráfico 3. Duración incompleta y completa de los contratos de duración determinada antes de la primera transición a un contrato de duración indefinida (en meses)



Fuente: Planilla Electrónica, 2012-2016.

duración completa, en el que complementamos las trayectorias laborales con la información de inicio del contrato, muestra un primer pico a los 12 meses y otro a los 57 meses. Esto indica la existencia de cierta sistematicidad con respecto al momento en el que se concretan las conversiones: por un lado, hay un grupo en el que el periodo previo a la conversión es de aproximadamente un año; y, por otro lado, el último valor está muy próximo a la duración máxima normativa de celebración sucesiva de contratos temporales en el mismo centro de trabajo, que es de cinco años.

Llegados a este punto, conviene examinar la cuestión de si el insuficiente periodo de prueba de los contratos indefinidos es el motivo por el que se contrata a trabajadores con duración determinada. Cahuc, Charlot y Malherbet (2016) sugieren que, si los contratos temporales son más largos que el periodo de prueba, los empleadores podrían estar utilizándolos para seleccionar las competencias de los trabajadores. A fin de verificar esta hipótesis, tomamos los contratos que se iniciaron a partir de 2012 y calculamos la duración del empleo según el tipo de contrato. Dado que la última fecha en la que podemos observar a los trabajadores es junio de 2016, la duración máxima de un contrato en nuestra muestra es de 54 meses. El resultado es que, en el Perú, los contratos de duración

determinada representan alrededor del 90 por ciento de los nuevos contratos y duran un promedio de 8,5 meses, inferior a la duración máxima de este tipo de contratos (60 meses) y superior al periodo de prueba.

Sin embargo, el hecho de que la duración de los contratos temporales sea superior a la del periodo de prueba no aporta evidencia suficiente para concluir que este tipo de contratos sirva de trampolín hacia el empleo indefinido. En el Perú, algunos contratos de duración determinada (alrededor del 2,8 por ciento) superan los límites legales. Además, las tasas de conversión en contratos indefinidos son muy bajas. Es decir, el argumento del periodo de prueba insuficiente sería válido si observáramos que la duración de los contratos de duración determinada es superior al periodo de prueba y que, al mismo tiempo, los porcentajes de conversión son más elevados. Observamos lo primero, pero no lo segundo.

Hasta el momento, hemos comprobado y rechazado la hipótesis de que los contratos de duración determinada funcionan como trampolín hacia un contrato indefinido. Sin embargo, esta conclusión no es motivo para descartar que la selección de competencias influya en las transiciones hacia los contratos indefinidos. Los estudios realizados sobre los países europeos han puesto de manifiesto la movilidad entre contratos al observar altas tasas de transición. Algunos de los autores que defienden la hipótesis de que los contratos temporales son instrumentos selectivos se basan en modelos teóricos (Faccini 2014; Pries y Rogerson 2005). Entre los estudios empíricos, Portugal y Varejão (2009) señalan que la selección se produce porque la proporción de salidas del empleo está positivamente asociada a la proporción de contratos temporales y a la proporción de conversiones. Sin embargo, analizan estas proporciones de manera simultánea, eliminando así la secuencialidad que debería sustentar las transiciones. Gagliarducci (2005) utiliza datos retrospectivos de los trabajadores para inferir que existe efectivamente una criba, porque los perfiles que se ajustan a la demanda de las empresas obtienen conversiones más rápidamente y la probabilidad de conversión disminuye con el paso del tiempo. En nuestro caso, utilizamos una estrategia alternativa de identificación basada en la comparación de las transiciones en la misma empresa y entre empresas.

Los contratos temporales en otros empleos anteriores tal vez sirvan como señal que indica a los nuevos empleadores la experiencia previa más genérica de los trabajadores, como complemento de la experiencia específica adquirida en la empresa. Para dimensionar esta práctica, tomamos todos los contratos indefinidos que se iniciaron a partir de 2012 y comprobamos si los trabajadores en cuestión habían tenido un contrato de duración determinada con otra empresa. Los resultados se resumen en el cuadro 3.¹⁰ Observamos que, aparte de los nuevos contratos indefinidos resultantes de las conversiones en la misma empresa, durante el periodo de análisis se iniciaron 1,7 millones de contratos indefinidos; en el 38 por ciento de esos casos, los trabajadores procedían de un empleo anterior en otra empresa. De ese 38 por ciento, el 52 por ciento habían tenido un contrato indefinido con otra empresa; y el resto, un contrato

¹⁰ El número de puestos de trabajo que figura en el cuadro representa la creación bruta de empleo. El mercado laboral peruano es muy dinámico, como se refleja en las altas tasas de entrada y salida de trabajadores (véase Jaramillo y Campos 2020).

Cuadro 3. Contratos de duración indefinida iniciados en el periodo 2012-2016, según el origen del contrato

	Puestos de trabajo	Porcentaje
Nuevos contratos de duración indefinida	1 942 386	100
Conversión en la misma empresa	245 265	13
Otro origen	1 697 121	87
Origen no identificable*	1 052 215	54
A partir de otro empleo	644 906	33
Con contrato de duración indefinida	335 351	17
Con contrato de duración determinada	309 555	16

* Trabajadores que no pudieron ser observados en un empleo anterior por diversas razones: estaban registrados previamente en la Planilla Electrónica pero no pudieron ser observados porque el estudio se inicia en 2012; fueron contratados como prestadores de servicios o en el marco de un contrato de aprendizaje; o transitaron desde la inactividad, la informalidad o el desempleo.

Fuente: Planilla Electrónica, 2012-2016.

temporal.¹¹ Por consiguiente, al menos el 29 por ciento de los nuevos contratos indefinidos se originaron en un empleo con contrato de duración determinada (en la misma empresa o en otra); es decir, dado que 245 265 de los 7 818 842 empleos de duración determinada registrados en los cuatro años y medio analizados se convirtieron en indefinidos, y 309 555 trabajadores se beneficiaron de una conversión al llegar de otra empresa, el 7,1 por ciento de los contratos de duración determinada dieron lugar a contratos indefinidos durante el periodo de análisis, y el 44 por ciento de esas conversiones se produjeron en la misma empresa.

La evidencia presentada arroja nueva luz sobre cómo los contratos de duración determinada pueden influir indirectamente en la probabilidad de obtener un contrato indefinido, ya sea por la experiencia acumulada del trabajador o por la referencia a empleadores anteriores como señal para las nuevas contrataciones, entre otros motivos posibles. También permite comparar esta vía con aquella por la que los contratos temporales transitan a indefinidos tras pasar un proceso de selección en la misma empresa. Cerca de la mitad de las transiciones (el 44 por ciento) corresponden a trabajadores que inicialmente tuvieron un contrato temporal en la misma empresa y que presumiblemente estaban siendo evaluados con miras a establecer una relación de trabajo de largo plazo.

6.2. Resultados de los modelos de duración

Las estimaciones de Kaplan-Meier de la función de conversión para el total de trabajadores y su desagregación por género, grupo de edad y nivel de estudios muestran que la probabilidad global de conversión difiere para los tres grupos de comparación (pruebas *log-rank*: $Pr > \text{Chi}^2 = 0,01$ para el género, $Pr > \text{Chi}^2 = 0,00$ para la edad y el nivel de estudios) (las cifras están a disposición de quien desee

¹¹ Estos resultados representan la cota inferior de las transiciones, ya que muchos de los empleos fijos que se iniciaron a partir de 2012 también pudieron haber provenido de otros empleos formales anteriores que no pudimos observar.

consultarlas). Los resultados de las estimaciones semiparamétricas y paramétricas de los modelos de duración se presentan en forma de cocientes de riesgos (*hazard ratios*); es decir, se indica el cociente de riesgos de cada variable explicativa en relación con sus valores base.

En el cuadro 4 se muestran los resultados estimados para los modelos de duración de riesgos únicos. En la columna *a*) se recogen los resultados con errores estándar robustos y en la columna *b*) con errores estándar agrupados a nivel de empresa; la columna *c*) incorpora el término de fragilidades. Los resultados de los tres modelos son muy similares entre sí. La probabilidad de obtener una conversión aumenta en el caso de los hombres y las personas con alto nivel educativo, mientras que disminuye con la edad. En cuanto a la categoría profesional, el personal directivo («Otros») tiene la mayor probabilidad de obtener una reconversión, seguido de los trabajadores administrativos y los obreros.

Es más probable que se produzca una conversión en las grandes empresas. Los resultados de los dos primeros modelos indican que, cuanto mayor es la empresa, mayor es la probabilidad de conversión. El tercer modelo solo arroja un resultado significativo para las empresas medianas (de 11 a 100 trabajadores). Las empresas con más de 100 trabajadores representan el 72 por ciento de las conversiones, pero estas solo representan el 3,3 por ciento de los empleos registrados entre 2012 y 2016. Trabajar en los sectores de la minería, la industria manufacturera, el comercio y el transporte aumenta la probabilidad de obtener una conversión. Los sectores con menor probabilidad de conversión (agricultura y pesca, construcción y actividades financieras, inmobiliarias y empresariales) generaron más de la mitad de todos los puestos de trabajo durante ese periodo y recurrieron más a la contratación temporal que a otras modalidades contractuales. Como hemos señalado en el apartado 4, los resultados concuerdan con la hipótesis de que los trabajadores de sectores con altas tasas de informalidad tienen menor poder de negociación para exigir contratos laborales más favorables. Otro aspecto interesante de los resultados es que los efectos estimados de las covariables muestran una notable estabilidad en el modelo de fragilidades compartidas. El único cambio reseñable es el coeficiente de la edad, que cambia de signo.

En las columnas *a*) y *b*) del cuadro 5 se presentan los modelos de riesgos únicos con covariables no estacionarias, mientras que la columna *c*) se refiere al modelo de riesgos competidores. Los resultados son coherentes con las conclusiones expuestas respecto del cuadro 4: ser mujer o mayor de 30 años, no tener estudios superiores, ser obrero, trabajar en una empresa pequeña y de reciente creación, o estar empleado en la agricultura, la construcción o el sector de las actividades financieras, inmobiliarias y empresariales son factores que reducen la probabilidad de obtener una conversión. Los signos de los coeficientes y la ordenación de los resultados son los mismos en el modelo de riesgos competidores, excepto en la variable de edad, lo que sugiere que el efecto de las demás variables analizadas no difiere mucho si la estimación incluye las probabilidades de salida hacia otros destinos.

Cuadro 4. Estimaciones de máxima verosimilitud de los modelos de duración de riesgos únicos para la conversión de contratos temporales en indefinidos

	a)	b)	c)
Mujeres	0,924*** (0,004)	0,924* (0,031)	0,949*** (0,004)
Edad			
De 31 a 45 años	0,942*** (0,004)	0,942 (0,031)	1,412*** (0,007)
45 años o más	0,779*** (0,005)	0,779*** (0,036)	1,562*** (0,010)
Nivel de estudios			
Secundario	1,199*** (0,013)	1,199* (0,102)	1,101*** (0,013)
Terciario	1,437*** (0,017)	1,437*** (0,126)	1,267*** (0,016)
Posgrado	1,302*** (0,028)	1,302* (0,170)	1,396*** (0,030)
Ocupación			
Obreros	0,647*** (0,017)	0,647*** (0,059)	0,649*** (0,018)
Personal administrativo	0,928** (0,025)	0,928 (0,070)	0,915** (0,025)
Otros	0,096*** (0,048)	0,096*** (0,061)	0,256* (0,134)
Tamaño de la empresa			
De 11 a 100 trabajadores	1,064*** (0,009)	1,064* (0,029)	1,071*** (0,017)
Más de 100 trabajadores	1,146*** (0,010)	1,146* (0,077)	1,032 (0,033)
Antigüedad de la empresa	1,004*** (0,001)	1,004 (0,004)	1,030*** (0,001)
Año			
2013	1,730*** (0,010)	1,730*** (0,070)	6,202*** (0,043)
2014	0,895*** (0,005)	0,895*** (0,023)	1,665*** (0,011)
2015	0,936*** (0,005)	0,936* (0,030)	1,809*** (0,013)
2016	1,360*** (0,007)	1,360*** (0,046)	2,190*** (0,014)
Sector			
Agricultura y pesca	0,696*** (0,008)	0,696*** (0,129)	0,969 (0,043)
Minería	1,544*** (0,018)	1,544* (0,267)	1,401*** (0,084)
Industria manufacturera	1,358*** (0,011)	1,358** (0,157)	1,175*** (0,034)
Construcción	0,965** (0,011)	0,965 (0,153)	1,091** (0,035)
Comercio	1,433*** (0,012)	1,433** (0,152)	1,155*** (0,029)
Hoteles	1,106*** (0,014)	1,106 (0,128)	0,895** (0,030)
Transporte	1,359*** (0,013)	1,359** (0,165)	1,101** (0,032)
Actividades financieras, inmobiliarias y empresariales	0,978*** (0,007)	0,978 (0,109)	1,085** (0,028)
Enseñanza	0,917*** (0,011)	0,917 (0,172)	1,157*** (0,045)
Intervalos			
[0,180]			0,455*** (0,003)
[181,360]			0,250*** (0,002)
[361,540]			0,125*** (0,001)
[541,720]			0,094*** (0,001)
[721,900]			0,053*** (0,001)
[901,1080]			0,036*** (0,001)
[1081,2520]			0,034*** (0,001)
[2521, ∞]			0,022*** (0,001)
Logaritmo de verosimilitud	-3365510,1	-3365510,1	-706199,07
Número de observaciones	7 733 830	7 733 830	7 733 830

* Significativo al nivel del 5 por ciento. ** Significativo al nivel del 1 por ciento. *** Significativo al nivel del 0,1 por ciento. Los errores estándar se indican entre paréntesis.

Nota: a) Modelo semiparamétrico de riesgos únicos con covariables fijas y errores estándar robustos; b) Modelo semiparamétrico de riesgos únicos con covariables fijas y errores estándar agrupados a nivel de empresa; c) Modelo exponencial por partes de fragilidades compartidas con covariables fijas.

Fuente: Planilla Electrónica, 2012-2016.

Cuadro 5. Estimaciones de máxima verosimilitud de los modelos de duración de riesgos únicos con covariables no estacionarias y riesgos competidores para la conversión de contratos temporales en indefinidos

	a)	b)	c)
Mujeres	0,936*** (0,004)	0,936* (0,031)	0,827*** (0,011)
Edad			
De 31 a 45 años	0,876*** (0,004)	0,876*** (0,028)	1,202*** (0,018)
45 o más	0,715*** (0,004)	0,715*** (0,032)	1,114*** (0,022)
Nivel de estudios			
Secundario	1,110*** (0,010)	1,110 (0,097)	1,275*** (0,046)
Terciario	1,252*** (0,012)	1,252** (0,117)	1,693*** (0,063)
Posgrado	1,088** (0,026)	1,088 (0,133)	1,386*** (0,091)
Ocupación			
Obreros	0,398*** (0,008)	0,398*** (0,033)	0,573*** (0,047)
Personal administrativo	0,537*** (0,011)	0,537*** (0,037)	0,900 (0,073)
Otros	0,061*** (0,017)	0,061*** (0,021)	0,001*** (0,001)
Tamaño de la empresa			
De 11 a 100 trabajadores	1,038*** (0,008)	1,038 (0,029)	1,141*** (0,032)
Más de 100 trabajadores	1,132*** (0,009)	1,132 (0,075)	1,245*** (0,034)
Antigüedad de la empresa	1,003*** (0,001)	1,003 (0,005)	1,012*** (0,001)
Año			
2013	0,537*** (0,003)	0,537*** (0,040)	2,702*** (0,051)
2014	0,519*** (0,003)	0,519*** (0,039)	1,455*** (0,027)
2015	0,790*** (0,004)	0,790*** (0,061)	1,432*** (0,029)
2016	0,557*** (0,004)	0,557*** (0,042)	2,764*** (0,051)
Sector			
Agricultura y pesca	0,659*** (0,008)	0,659* (0,124)	0,741*** (0,028)
Minería	1,511*** (0,017)	1,511* (0,266)	1,642*** (0,059)
Industrias manufactureras	1,341*** (0,011)	1,341* (0,157)	1,475*** (0,040)
Construcción	0,982 (0,012)	0,982 (0,157)	0,791*** (0,031)
Comercio	1,449*** (0,012)	1,449** (0,157)	1,482*** (0,039)
Hoteles	1,106*** (0,014)	1,106 (0,126)	1,162*** (0,048)
Transporte	1,403*** (0,013)	1,403** (0,172)	1,395*** (0,043)
Actividades financieras, inmobiliarias y empresariales	0,995 (0,008)	0,995 (0,111)	1,027 (0,026)
Enseñanza	1,001 (0,012)	1,001 (0,202)	0,872*** (0,032)
Logaritmo de verosimilitud	-3380028,1	-3380028,1	-292144,1
Número de observaciones	13 877 726	13 877 726	428 533

* Significativo al nivel del 5 por ciento. ** Significativo al nivel del 1 por ciento. *** Significativo al nivel del 0,1 por ciento. Los errores estándar se indican entre paréntesis.

Nota: a) Modelo semiparamétrico de riesgos únicos con covariables no estacionarias y errores estándar robustos; b) Modelo semiparamétrico de riesgos únicos con covariables no estacionarias y errores estándar agrupados a nivel de empresa; c) Modelo de riesgos competidores.

Fuente: Planilla Electrónica, 2012-2016.

7. Conclusiones

La proporción de contratos de duración determinada ha aumentado durante los últimos decenios, un fenómeno que ha ido aparejado a la reducción de la probabilidad de obtener un contrato indefinido. Esto se debe, en cierta medida, a las reformas parciales del mercado laboral que han tratado de mantener elevados o incluso encarecer los costos de despido en la contratación indefinida y, al mismo tiempo, facilitar la contratación de trabajadores en regímenes temporales con bajos o nulos costos de terminación. El contexto peruano difiere mucho del de la mayoría de los países europeos, donde esta cuestión ha sido objeto de profusos análisis. La extensa economía informal del Perú permite a las empresas optar por la contratación indefinida, por los contratos de duración determinada o por no registrar a sus trabajadores, convirtiendo la dualidad del mercado de trabajo en una estructura de triple nivel. En el presente estudio, hemos tratado de determinar si los contratos de duración determinada en el sector formal funcionan como trampolines hacia el empleo indefinido en el Perú.

Tras analizar una base de datos longitudinal de un sistema que registra a todos los trabajadores asalariados formales del sector privado durante el periodo de 2012 a 2016, concluimos que los contratos de duración determinada no son un trampolín hacia la contratación indefinida. Entre enero de 2012 y junio de 2016, solo 245 265 contratos pasaron de ser temporales a indefinidos, lo que equivale al 3 por ciento de todos los empleos de duración determinada registrados en esos cuatro años y medio. Si incluimos los nuevos contratos indefinidos que provienen de anteriores empleos formales de duración determinada, la tasa se eleva al 7 por ciento (es decir, aproximadamente la mitad de las conversiones se producen en una misma empresa), un porcentaje muy inferior a las tasas observadas en otros países, que oscilan entre el 16 y el 58 por ciento.

La duración media del empleo antes de la conversión del contrato es de 32 meses, con algunas diferencias entre grupos, principalmente entre grupos de distintos niveles educativos y entre grupos etarios, pues los trabajadores más jóvenes obtienen conversiones más rápidas (aunque menos frecuentes) que los adultos. Los modelos de duración muestran que ser hombre o tener hasta 30 años, haber cursado estudios superiores, ser directivo y trabajar en una empresa mediana o grande o en los sectores de la minería, la industria manufacturera, el comercio o el transporte son factores asociados a mayores probabilidades de conversión.

Además, se distingue un patrón regular en las empresas que convirtieron contratos de duración determinada en indefinidos durante el periodo objeto de análisis. En el tiempo que transcurre hasta el momento de la conversión se identifican dos picos, concretamente a los 12 y a los 57 meses, lo que sugiere que existe un grupo cuyo proceso de selección dura un año. No obstante, el último valor se aproxima a la duración máxima normativa de celebración sucesiva de contratos, que es de cinco años. Por lo tanto, concluimos que, si bien los contratos de duración determinada no funcionan sistemáticamente como un paso intermedio entre el desempleo y la contratación indefinida, permiten a las empresas obtener información acerca de los trabajadores o evaluar directamente sus competencias. Sin embargo, dado el umbral de productividad que imponen

los costos de despido, incluso si la evaluación del trabajador resulta positiva, las empresas pueden optar por despedirlo o por no renovar el contrato y contratar a un nuevo trabajador antes que asumir los costos de una contratación más duradera. Este último resultado concuerda con las evidencias recientes. Según los datos de una amplia muestra de 21 países de la OCDE, los trabajadores con empleos fijos tienen mayores dotaciones de capital humano (competencias numéricas, de lectura o tecnológicas, grado de discrecionalidad en las tareas y nivel de influencia sobre otros trabajadores) que los trabajadores con contratos temporales. El diferencial es aún mayor en los países con una protección del empleo más rígida (Kahn 2018).

Bibliografía citada

- Amuedo-Dorantes, Catalina. 2000. «Work Transitions Into and Out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain». *Industrial and Labor Relations Review* 53 (2): 309-325.
- Arranz, José M., Carlos García-Serrano y Luis Toharia. 2010. «The Influence of Temporary Employment on Unemployment Exits in a Competing Risks Framework». *Journal of Labor Research* 31 (1): 67-90.
- Autor, David H. 2001. «Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?». *Quarterly Journal of Economics* 116 (4): 1409-1448.
- Berton, Fabio, y Pietro Garibaldi. 2012. «Workers and Firms Sorting into Temporary Jobs». *Economic Journal* 122 (562): F125-F154.
- Blanchard, Olivier, y Augustin Landier. 2002. «The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France». *Economic Journal* 112 (480): F214-F244.
- Boeri, Tito. 2011. «Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets». En *Handbook of Labor Economics*, vol. 4B, editado por Orley Ashenfelter y David Card, 1173-1236. Amsterdam: Elsevier.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi y Jeff Frank, J. 2002. «Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?». *Economic Journal* 112 (480): F189-F213.
- Bover, Olympia, y Ramón Gómez. 2004. «Another Look at Unemployment Duration: Exit to a Permanent vs. a Temporary Job». *Investigaciones Económicas* 28 (2): 285-314.
- Cahuc, Pierre, Olivier Charlot y Franck Malherbet. 2016. «Explaining the Spread of Temporary Jobs and Its Impact on Labor Turnover». *International Economic Review* 57 (2): 533-571.
- Cahuc, Pierre, y Fabien Postel-Vinay. 2002. «Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance». *Labour Economics* 9 (1): 63-91.
- Cao, Shutao, Enchuan Shao y Pedro Silos. 2010. «Fixed-Term and Permanent Employment Contracts: Theory and Evidence», Working Paper 2010-13. Atlanta: Federal Reserve Bank of Atlanta. <https://www.atlantafed.org/-/media/documents/research/publications/wp/2010/wp1013.pdf>.
- Chacaltana, Juan J. 2001. «Reforma en la contratación y despido en el Perú de los 90: lecciones y perspectivas». *Economía* 24 (48): 133-151.
- Chong, Alberto, José Galdo y Jaime Saavedra. 2008. «Informality and Productivity in the Labor Market in Peru». *Journal of Economic Policy Reform* 11 (4): 229-245.
- De Graaf-Zijl, Marloes, Gerard J. van den Berg y Arjan Heyma. 2011. «Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration until (Regular) Work». *Journal of Population Economics* 24 (1): 107-139.
- Di Porto, Edoardo, Leandro Elia y Cristina Tealdi. 2017. «Informal Work in a Flexible Labour Market». *Oxford Economic Papers* 69 (1): 143-164.

- Dolado, Juan J., Carlos García-Serrano y Juan F. Jimeno. 2002. «Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain». *Economic Journal* 112 (480): F270-F295.
- Faccini, Renato. 2014. «Reassessing Labour Market Reforms: Temporary Contracts as a Screening Device». *Economic Journal* 124 (575): 167-200.
- Filomena, Mattia, y Matteo Picchio. 2021. «Are Temporary Jobs Stepping Stones or Dead Ends? A Meta-Analytical Review of the Literature», IZA Discussion Paper No. 14367. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Gagliarducci, Stefano. 2005. «The Dynamics of Repeated Temporary Jobs». *Labour Economics* 12 (4): 429-448.
- Güell, Maia, y Barbara Petrongolo. 2007. «How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain». *Labour Economics* 14 (2): 153-183.
- Ichino, Andrea, Fabrizia Mealli y Tommaso Nannicini. 2008. «From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What Can We Learn from Matching Estimators and Their Sensitivity?». *Journal of Applied Econometrics* 23 (3): 305-327.
- Jaramillo, Miguel, Julio Almonacid y Luciana de la Flor. 2019. «Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral de 2001», Documentos de Investigación 92. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Jaramillo, Miguel, y Daniela Campos. 2020. *La dinámica del mercado laboral peruano: creación y destrucción de empleos y flujos de trabajadores*. Lima: GRADE.
- Jaramillo Baanante, Miguel, y Daniela Campos Ugaz. 2019. «¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?», Documentos de Investigación 93. Lima: GRADE.
- Kahn, Lawrence M. 2018. «Permanent Jobs, Employment Protection, and Job Content». *Industrial Relations* 57 (3): 469-538.
- Lancaster, Tony. 1990. *The Econometric Analysis of Transition Data*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lehmann, Hartmut, y Alexander Muravyev. 2014. «Labor Market Institutions and Informality in Transition and Latin American Countries». En *Social Insurance, Informality, and Labor Markets: How to Protect Workers While Creating Good Jobs*, editado por Markus Frölich, David Kaplan, Carmen Pagés, Jamele Rigolini y David Robalino, 375-409. Oxford: Oxford University Press.
- Narendranathan, Wiji, y Mark B. Stewart. 1993. «Modelling the Probability of Leaving Unemployment: Competing Risks Models with Flexible Base-Line Hazards». *Journal of the Royal Statistical Society* 42 (1): 63-83.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2014. *OECD Employment Outlook 2014*. Paris. [Resumen en español en <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/376483e7-es.pdf?expires=1676300677&id=id&accname=ocid195767&checksum=BEE81405EF72AD8A4A0B29ECFFE6A198.>]
- Portugal, Pedro, y José Varejão. 2009. «Why Do Firms Use Fixed-Term Contracts?», IZA Discussion Paper No. 4380. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Pries, Michael, y Richard Rogerson. 2005. «Hiring Policies, Labor Market Institutions, and Labor Market Flows». *Journal of Political Economy* 113 (4): 811-839.
- Rodríguez, Germán. 2007. Lecture Notes on Generalized Linear Models. <https://grodri.github.io/glms/notes/>.
- Trajtemberg, David, y Hernán Varela. 2015. «Movilidad laboral de los trabajadores con contratos eventuales: ¿mecanismo de inserción en empleos estables o regularización de la inestabilidad laboral?». *Trabajo y Sociedad* 24: 109-130.
- Van den Berg, Gerard J., Anders Holm y Jan C. van Ours. 2002. «Do Stepping-Stone Jobs Exist? Early Career Paths in the Medical Profession». *Journal of Population Economics* 15 (4): 647-665.