

*Esta es la versión sin editar
del documento "Los costos
laborales en el Perú",
elaborado por Juan
Chacaltana, bajo el auspicio
de la Organización
Internacional del Trabajo
(OIT).*

*La versión final ha sido
publicada en: Tokman,
Víctor; Martínez, Daniel
(eds.). "Inseguridad laboral y
competitividad: modalidades
de contratación". Lima: OIT,
1999. pp. 205-284*

LOS COSTOS LABORALES EN EL PERU

DOCUMENTO PREPARADO PARA LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Lima, Agosto de 1998

Documento elaborado por Juan Chacaltana, con la asistencia de José Montes. Maria Polo, elaboró los programas de consistencia de la información de las encuestas.

I. Introducción

A partir de 1990, en Perú ingreso a un proceso de estabilización y reformas estructurales, que tendría impactos significativos sobre el nivel y composición del empleo. En este contexto, el tema de competitividad surge como uno de los principales temas del debate. De hecho, ante las dificultades para generar empleo asalariado durante los primeros años de la década, este debate se orientó a la búsqueda de factores que podrían limitar este proceso. Es decir, tal como estaba ocurriendo en otros planos (tributarios, arancelarios) se empezó a buscar “sobrecostos” en el mercado laboral.

El argumento era sencillo. Para un empleador, el contratar a un trabajador no sólo implicaba pagarle su salario, había además que considerar otros costos no salariales - beneficios, contribuciones o impuestos - los cuales encarecían la mano de obra e impedían la generación masiva de empleo en el país. Poco a poco el debate se fue haciendo más técnico. Se paso de la cuantificación del nivel y composición de los costos laborales, a la estimación de cuáles serían los efectos de una reducción de estos costos laborales sobre el empleo y el mercado laboral en general. Quizás como consecuencia de este debate, ocurrieron algunos cambios en los costos laborales principalmente en el FONAVI aunque otros rubros también han tenido reducciones significativas.

En el presente documento se intenta una aproximación más completa al tema de la estimación de los costos laborales: se incorpora el concepto de costo laboral efectivo, el cual toma en consideración no solo la legislación laboral sino la reacción de los empleadores ante diferentes alternativas de contratación. De hecho, no todos los trabajadores están afectos a todos los beneficios que la legislación contempla. Existen algunas modalidades menos costosas que otras, e incluso existe la posibilidad de tener trabajadores “sin contrato”.

El estudio está estructurado de la siguiente forma. En el segundo capítulo se presenta un panorama de la evolución de la economía y el empleo entre 1989 y 1997, y, en el tercer capítulo, se presenta una síntesis de la reforma laboral. El cuarto capítulo analiza detalladamente los cambios ocurridos a nivel de los costos laborales y el capítulo quinto detalla las nuevas modalidades de contratación vigentes en el mercado laboral limeño. Con esta información, en el sexto capítulo, se presenta una estimación de los costos laborales efectivos y finalmente, en el capítulo VII se proponen algunas conclusiones surgidas a la luz de esta nueva evidencia

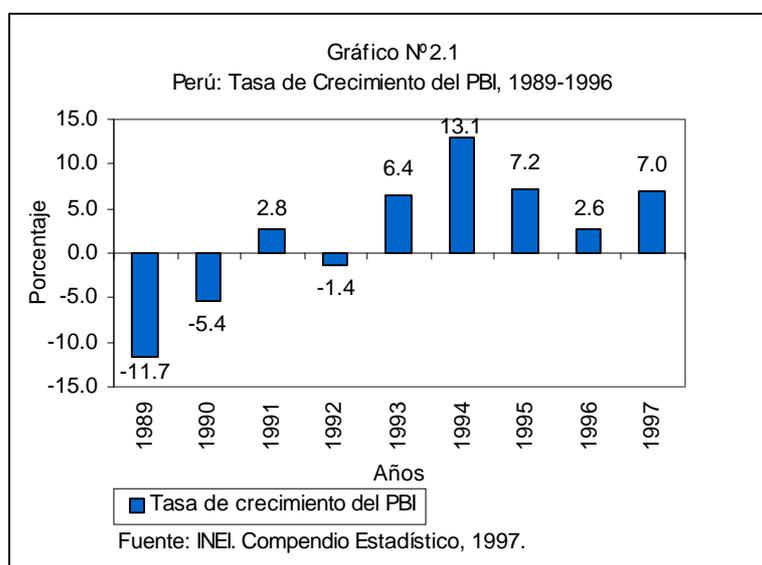
II. Contexto Económico y Laboral: 1989-1997

En la presente sección se describe, en términos generales la evolución de la economía peruana entre 1989 y 1997. Claramente, se distinguen 2 periodos. El primero entre, 1989 y 1992, expresa la transición de un agudo proceso de crisis hacia uno de estabilización. El segundo periodo, a partir de 1993, refleja una economía en crecimiento aunque con algunas fluctuaciones importantes entre 1996 y 1997. Como se ve vá adelante, esta evolución tendría efectos importantes sobre el mercado laboral; en particular, sobre su capacidad de absorber mano de obra y adecuarse a los cambios introducidos en la Legislación Laboral.

a. Desempeño económico

Hacia 1989 el Perú se encontraba en una de las peores crisis económicas de su historia. La producción cayó en casi 12% ese año y la inflación alcanzó el 2,775%. Más aún, en los primeros meses de 1990, este indicador superaría el 100% mensual. A partir agosto de 1990, el Gobierno del presidente Fujimori, implementó un severo programa de estabilización el cual estuvo unido a un conjunto de reformas estructurales que intentaban cambiar de manera drástica el patrón de crecimiento de la economía. Las reformas abarcaron prácticamente todos los campos. Se liberalizaron los precios y el comercio exterior, se reformó la legislación laboral y el sistema tributario; se re-dimensionó el aparato estatal y reestructuró la administración pública y se desreguló el sistema financiero.

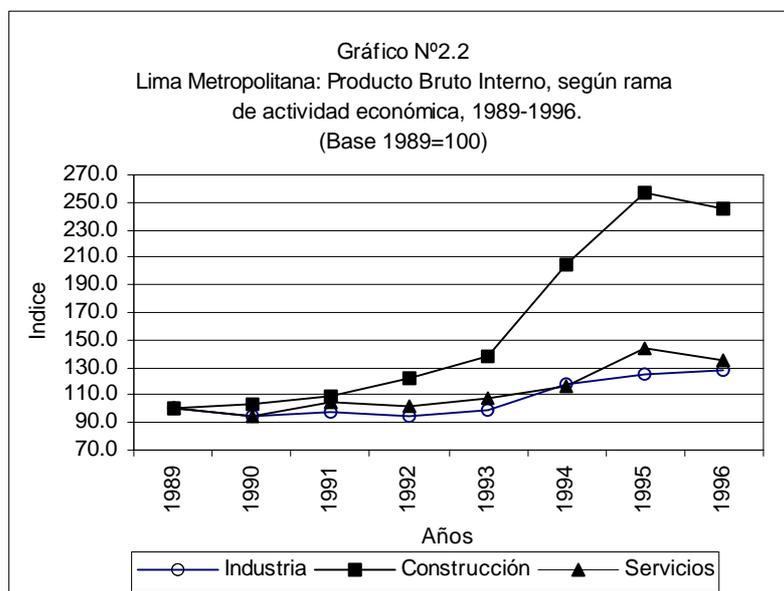
Una de las grandes preocupaciones en este proceso era que estas reformas podrían tener efectos negativos sobre la producción, especialmente en aquellos sectores no acostumbrados a competir en el contexto internacional. En efecto, al principio el desempeño económico fue bastante pobre: el PBI se mantuvo casi constante entre 1989 y 1992. (Ver gráfico No.2.1).



Con una economía más libre, se generó una rápida recomposición de la producción. En un primer momento, los sectores que más crecieron fueron los que tuvieron las mayores ventajas comparativas como la pesca, la minería y algunos rubros de la agricultura. No obstante, con el correr de los años, otros sectores se ajustaron a las nuevas condiciones del mercado y, a partir de 1993, la economía empezó a crecer de

manera muy rápida superando el 13% en 1994 y creciendo hasta 1997 a tasas mayores el 7% anual. (Ver cuadros No. 2.1a y 2.1b).

Entre los sectores que más crecieron a partir de 1993 se pueden mencionar a los sectores construcción, financiero, industria de papel, madera y muebles, y más recientemente, la industria de bienes alimenticios. (Ver gráfico No. 2.2)



El sector construcción incrementó su producción en 118% entre 1989 y 1997, aunque el crecimiento más notable ocurrió en el periodo 1993-1997, cuando el valor agregado se incrementó una tasa de casi 15% anual. La construcción fue uno de los sectores que menos había crecido en la década de los ochenta, como consecuencia de la crisis económica y el clima de inestabilidad derivado de la presencia del terrorismo. Su evolución casi siempre estuvo vinculada a la inversión estatal especialmente a través de grandes obras de infraestructura social o productiva. De hecho, el crecimiento observado desde 1993 se inicia con proyectos importantes como la rehabilitación de las carreteras Panamericana y Central, así como diversas obras de desarrollo iniciadas por el INADE y FONCODES. Más adelante, se incrementaron este tipo de obras y se iniciaron otras tantas como por ejemplo, la modernización de la infraestructura educativa a través de las inversiones del INFES. Sin embargo, desde fines de 1994 y principalmente en 1995, se empiezan a observar importantes inversiones privadas lo cual ya representa un cambio cualitativo. Destacan, por ejemplo, la renovación del sector hotelero y las importantes inversiones en la infraestructura de vivienda, comercio y oficinas. De hecho, se puede decir que en los últimos tiempos no se había observado tanta inversión privada en nuevas viviendas, centros comerciales y hoteles de alta calidad, lo cual representa un claro indicador de mejora en la economía peruana.

El sector servicios es otro de los que más creció en el periodo de análisis. Su evolución fue similar a la registrada en el PBI total: un periodo de estancamiento entre 1989 y 1992, y luego, a partir de 1993 un crecimiento superior al 9% anual. En el crecimiento de este sector ha contribuido decisivamente la evolución del sector financiero, cuyo PBI creció en alrededor de 150% entre 1993 y 1997, es decir, casi 24% anual. Las causas de este impresionante crecimiento radican fundamentalmente en el comportamiento de los márgenes financieros y el atraso cambiario que determinaron que el negocio bancario se vuelva sumamente rentable. El sector comercial también ha influido decisivamente en el crecimiento del sector servicios. Se

instalaron cadenas comerciales internacionales y volvieron aparecer los supermercados, que habían casi desaparecido a finales de la década pasada.

Finalmente, la industria - que en las décadas anteriores había sido protegida a través de políticas orientadas a sustituir importaciones- se vio de pronto expuesta a la competencia internacional debido a la rápida apertura comercial de la economía. Esto implicó inicialmente importantes recomposiciones de la producción al interior de este sector. La mayoría de los subramas experimentaron importantes reducciones en su producción aunque algunos sectores reaccionaron y se adecuaron rápidamente, como por ejemplo los sectores extractivos, ciertas ramas asociadas a ellos y algunos sectores no transables. Entre 1989 y 1992 el producto industrial se redujo ligeramente (-3,4%). Aunque, a partir de 1993 empezó a crecer como consecuencia de la mayor estabilidad de la economía y la mejora en la capacidad adquisitiva de la población¹. Ese año creció el procesamiento de recursos primarios (principalmente harina de pescado) y se recuperaron algunos sectores como los plásticos y la industria química; en cambio, el sector productor de bienes de capital siguió en declive. En 1994, año de mayor crecimiento en lo que va de las décadas se recuperan sectores como los textiles y los procesadores de productos agrícolas aunque en 1995 el producto industrial crece en menor medida. En 1996, el Gobierno indujo un enfriamiento de la economía como una manera de atenuar el creciente déficit externo asociado al crecimiento de los años previos. Por lo tanto, se creció menos aún aunque, en 1997, se vuelve a recuperar el producto en 7%. De todos modos, entre 1993 y 1997 el PBI industrial creció en 7.6% anual².

b. *El mercado laboral*

La recuperación de la economía afectó al mercado laboral a través de 2 grandes vías. Por un lado, generó un clima favorable para el incremento de la tasa de participación laboral alentando a muchas personas, especialmente mujeres, e incorporarse a la PEA ante las nuevas perspectivas económicas y las oportunidades disponibles³. Como resultado de la PEA creció a tasas superiores al 3% anual y las tasas de participación se incrementaron al 60% a inicio de la década a más 64% en 1997. (Véase cuadro 2.2).

De otro lado, la evolución de la producción tuvo una respuesta directa en el empleo: entre 1989 y 1992 el empleo total de Lima Metropolitana se mantuvo prácticamente estable en alrededor de 2 millones, 300 mil empleos; en tanto que, a partir de 1993, empezó a crecer de manera acelerada generando hasta 1997 uno 270 mil empleos anuales.

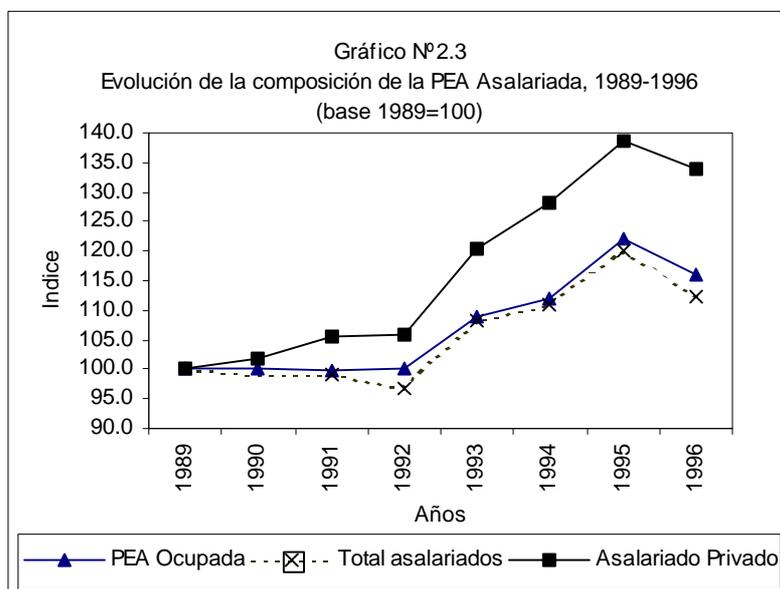
No obstante, en la medida que el mercado laboral peruano es altamente proclive a generar auto-empleo o empleo no asalariado, un mejor indicador del desempeño del mercado laboral es la evolución del empleo asalariado, en particular el empleo asalariado privado, en vista que el empleo público se redujo de manera significativa luego de los procesos de privatizaciones y de reestructuración del sector público. Lo que se ha observado en los últimos 9 años es que las tasas más altas de crecimiento se han registrado precisamente en el empleo privado. El crecimiento del empleo asalariado privado ha sido incluso más alto que el de la ocupación total y del empleo no asalariado (Ver gráfico N°2.3). Como consecuencia, si en 1989 sólo 38 de cada

¹ Ver Banco Central de Reserva del Perú. Memoria 1993, página 18.

² No obstante, 1998 se inicia con perspectivas moderadas en vista de la presencia del fenómeno del niño que afectó muchos de los planes de producción de las empresas.

³ Se tomó como fuente de información las encuestas de empleo realizadas entre 1989 y 1997 por el MTPS en Lima Metropolitana.

cien ocupados eran asalariados privados, hacia 1996 esta cifra ya se había elevado a 44. (Véase cuadro). El empleo público se redujo de 375 mil trabajadores en 1989 a 227 mil en 1996, es decir 150 mil ocupados menos. Es decir, el crecimiento del empleo asalariado privado en parte compensó la caída del empleo en el sector público.



¿Que ramas crearon más empleo asalariado privado?

La recomposición observada en la estructura de la producción tuvo impacto sobre la composición sectorial del empleo asalariado en el sector privado. De hecho, la industria manufacturera se vio seriamente limitada en su capacidad de generación de empleo. Entre 1989 y 1992 todas las subramas industriales (producción de bienes de consumo, intermedios y de capital) contrajeron sus niveles de ocupación. A partir de 1993 inicia la recuperación del sector, especialmente en la rama de bienes de consumo, el de mayor importancia en términos de empleo. Los otros dos sub sectores aún no recuperan sus niveles previos a la reforma.

En el caso de la construcción, el extraordinario dinamismo observado en este sector, generó mayores de oportunidades de empleo. El número de ocupados en este sector creció a una tasa de superior de 10% anual entre 1989 y 1997. No obstante, su evolución ha sido muy sensible a la evolución del PBI y en particular el comportamiento del gasto estatal, así, entre 1990 y 1994 se generaron unos 50 mil empleos determinando que este sector llegara a explicar en 8,4% del empleo asalariado en Lima Metropolitana⁴. No obstante, en 1996 se contrajo el número de puestos de trabajo como consecuencia del enfriamiento de la economía aunque nuevamente en 1997, se vuelve a expandir llegando a representar casi el 10% del empleo asalariado privado total.

El sector servicios es donde se han generado el mayor número de puestos de trabajo en lo que va de la década. Entre 1989 y 1997 generó unos 320 mil empleos , como consecuencia especialmente de la evolución del sector comercial. Los servicios prestados a empresas, en los que se incluye el sector financiero, generaron unos 80

⁴ De hecho aquí no se están considerando a los trabajadores de la construcción que operan independientemente y que pueden ser, en términos absolutos, tan importantes como los asalariados.

mil empleos incrementando así su participación en el empleo total de 9% en 1989 a 13.3% en 1997.

¿Quién generó el empleo asalariado privado?

La evidencia indica que entre 1989 y 1997 se generaron en Lima Metropolitana unos 450 mil empleos asalariados en el sector privado. De ellos, 316 mil (el 70%) se generó en el sector de la micro empresa. Es decir en empresas de menos de 10 trabajadores. La gran empresa generó unos 100 mil empleos de este tipo, en tanto que la contribución de la pequeña y mediana empresa fue nula prácticamente.

De hecho, la microempresa ha incrementado su participación en el empleo asalariado de 32% en 1989 a 48% en 1997. Esto ha implicado a su vez una reducción de la importancia relativa de la gran empresa que pasó de explicar 30% del empleo asalariado privado en 1989 a 23.8% en 1997. La pequeña y mediana empresa también redujeron su participación. Este comportamiento fue similar en todas las ramas analizadas. (Ver cuadros N°2.4 y 2.5)

Una nota sobre los ingresos laborales

A pesar del importante desempeño observado en el mercado laboral, aún existe la percepción de que el principal problema en el Perú es el empleo. Esta percepción es incluso consensual entre agentes con intereses contradictorios. Así por ejemplo, por un lado, los trabajadores perciben que la reforma laboral introducida ha mermado sus derechos laborales, su capacidad de negociación y por lo tanto la calidad de sus puestos de trabajo. De otro lado, los empleadores argumentan que la mano de obra se ha encarecido lo cual limitaría su capacidad para crear empleo asalariado e incentivaría la informalidad laboral.

En este contexto parece adecuado preguntarse acerca de qué tipo de empleo se ha creado durante este periodo. Una forma general de evaluar este punto es observar la evolución de la distribución del ingreso laboral⁵. Tomando como base la distribución existente en 1989 se ha construido el cuadro No.2.6, en el cual se observa que la participación del primer quintil de ingresos se ha reducido casi la mitad en los últimos 9 años en Lima Metropolitana. Como consecuencia, los empleos que han crecido han estado concentrados en aquellos de ingresos medianos.

⁵ Para mayor discusión sobre este punto véase Saavedra, J. Crisis real o de expectativas. Mimeo 1998.

III. Síntesis de la Reforma Laboral

La reforma laboral en el Perú “estuvo orientada a crear un marco normativo que favorezca un eficiente desenvolvimiento del mercado laboral, asegurando la flexibilidad y movilidad de la fuerza laboral, de manera que las empresas y los trabajadores puedan responder a los acelerados cambios en la economía mundial y los recursos humanos fluyan hacia las actividades con mayor potencial de crecimiento...”⁶. Los cambios implementados en el marco de esta reforma afectaron tanto los derechos individuales como los derechos colectivos de los trabajadores.

En la presente sección hacemos un breve recuento de las modificaciones más importantes introducidas a nivel de derecho individual del trabajo. Es necesario indicar que no se trata de una revisión exhaustiva de todas las características de la reforma laboral, sino de sólo aquellas que, a nuestro juicio, tendrían efectos sobre los costos laborales efectivos de las empresas.

a. Flexibilización de la estabilidad laboral

Entre 1970 y 1990 estuvo vigente en el Perú un régimen de **estabilidad laboral absoluta** en el empleo⁷. Este régimen - que adquirió rango constitucional en 1979 - establecía la nulidad absoluta del despido injustificado; es decir, el despido sólo procedía si existían “causas justas” demostrables judicialmente por el empleador. Las causas justas, evidentemente, eran bastante limitadas y sólo se aplicaban en casos extremos, como por ejemplo, faltas graves derivadas de la conducta del trabajador.

Este sistema, que regía a nivel general, tenía ciertas características particulares: se exceptuaban de este beneficio a ciertos trabajadores como por ejemplo, a los que ocupaban puestos de confianza y los que carecían de cierta antigüedad en la empresa. En particular, se exceptuaban a los trabajadores con menos de tres meses de antigüedad en el empleo, a los cuales se les consideraba en **periodo de prueba** y cuyo número no podía exceder el 10% del total de trabajadores permanentes de la empresa.

Con la reforma, se creó la figura del **despido arbitrario**, es decir, se eliminó la nulidad del despido injustificado y consecuentemente la estabilidad laboral absoluta. Esta fue reemplazada por el derecho a la **estabilidad laboral relativa**, definida como una protección contra el despido arbitrario equivalente a una indemnización de una y media remuneración ordinaria mensual por cada año completo de servicios, sujeta a un tope de doce remuneraciones mensuales en total.

Simultáneamente, se amplió el abanico de “causas justas” de despido incorporándose algunas asociadas a problemas de conducta y a la incapacidad productiva del trabajador. Asimismo, se ampliaron las causas de cese colectivo (despidos masivos mayores al 10% de personal de la planta sin pago de indemnización alguna) incorporándose una modalidad asociada a “causas económicas”⁸. Finalmente, aunque se mantuvo la duración del periodo de prueba en tres meses, se añadió la posibilidad de ampliar este periodo a seis meses para trabajadores calificados y un

⁶ Véase, MTPS. Hacia una interpretación del problema del empleo en el Perú. En: Boletín de Economía Laboral No. 8. Lima, Abril de 1998.

⁷ La estabilidad laboral absoluta apareció en 1970 a través del D.L.18471 y desde 1979 estuvo amparada por el artículo 48 de la Constitución de 1979. A mediados de los ochenta se le reguló con la ley 24514 y su reglamento (Feb. 1988).

⁸ Para una exposición desde el punto de vista legal, véase. Pasco, Mario. La estabilidad Laboral en la Ley de Fomento del Empleo. En. Revista Análisis Laboral. Junio 1992.

año para personal de dirección o en cargos de confianza. Paralelamente, se eliminó el tope máximo del 10% mencionado anteriormente.

b. Ampliación de las modalidades de contratación temporal.

Desde su aparición en 1970 hasta 1990, el régimen de contratación temporal siempre tuvo un carácter muy restringido. El DL. 18138 establecía que sólo se podían celebrar contratos temporales en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio prestado o de la obra ejecutada. Adicionalmente, cada uno de estos contratos, debían ser aprobados por la Autoridad Administrativa del Trabajo lo cual hacía engorroso el proceso y elevaba los costos de administración. Asimismo, la duración de estos contratos no podía exceder de un año y sólo se podía renovar por otro periodo similar.

Siempre existió el debate sobre la viabilidad de este mecanismo de contratación y sus posibles efectos sobre el empleo. Quizás por ello, a lo largo de los años se fueron ideando mecanismos orientados a legitimar este tipo de contratación. Casos notables lo constituyen el régimen de contratos de promoción de exportaciones, los contratos para zonas francas, los contratos a tiempo parcial y los contratos a domicilio, los cuales aún están vigentes. Cabe destacar que hacia 1987, se creó un mecanismo novedoso denominado Programa Ocupacional de Emergencia (PROEM), el cual permitía la contratación temporal (hasta 2 años) sin la necesidad de aprobación por parte del MTPS. La característica más importante de este mecanismo era que los trabajadores contratados bajo esta modalidad no tenían los mismos derechos y beneficios que los trabajadores estables⁹. Esto motivó un intenso debate que incluso llegó a cuestionar la constitucionalidad de este tipo de contratos (la estabilidad laboral era la norma). Probablemente como consecuencia de ello, a mediados de 1988 se igualaron los beneficios de los trabajadores del PROEM con los de los trabajadores estables y, como consecuencia, hacia 1989, ya casi no existían trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Con la reforma laboral se flexibilizó el sistema de contratación temporal. En primer lugar, se ampliaron las modalidades de contratación a plazo determinado. A las ya existentes modalidades de contratación de naturaleza temporal o accidental, se añadió la contratación por obra o servicio (específico, intermitente o de temporada). Se estableció que estos contratos pueden celebrarse “cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa”. En relación a los costos asociados a la contratación temporal, destaca que en la actualidad los trabajadores contratados bajo este régimen tienen todos los derechos y beneficios que les corresponden a los trabajadores con contrato indeterminado (permanentes) de la empresa. La única diferencia radica en los costos de despido, ya que en caso de rompimiento arbitrario del contrato, el empleador está obligado a otorgarle al trabajador una indemnización equivalente a una y media remuneración por cada mes dejado de trabajar de acuerdo a su contrato. Es decir, los costos de despido arbitrario para el caso de los trabajadores temporales son mayores, proporcionalmente, que para el caso de los trabajadores permanentes.

De otro lado, se amplió la duración de los contratos temporales los cuales pueden ser renovados sucesivamente pero con una duración máxima de cinco años por trabajador aunque cuando se trata de un contratos por obra o servicio específico, no hay plazo límite. Finalmente, se flexibilizaron los trámites administrativos involucrados. Por ejemplo, ya no se requiere la aprobación de la autoridad administrativa sino solo de su conocimiento.

⁹ Esto lo detallamos en el capítulo No. IV.

c. Ampliación de las modalidades de capacitación laboral

Otro cambio importante ocurrió en el campo de la capacitación laboral. Antes de la reforma, los contratos de capacitación para el trabajo sólo existían a través de la forma de **prácticas pre profesionales (PPP)**, mecanismo aplicable sólo para estudiantes de educación superior. No existían límites de edad, duración, o número de personal incorporados bajo estas modalidades.

Con la reforma se estableció que las prácticas pre profesionales no sólo se aplicaran para estudiantes sino también para egresados de educación superior. Al mismo tiempo para quienes no tuvieran educación superior, se crearon los **convenios de formación laboral juvenil (CFLJ)** aplicable a jóvenes entre 16 y 25 años y, para los jóvenes con formación técnica, se crearon los **contratos de aprendizaje (CA)**. El objetivo de estas formas de relación pre-laboral es facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral con la finalidad que ganen experiencia potencial y específica y mejoren su empleabilidad. Una característica importante de estos convenios es que, por no tener carácter laboral, no obligan al pago de beneficios sociales, aún cuando mantienen la obligación de asegurar una cobertura de salud al joven participante. Finalmente, se debe señalar que simultáneamente a la creación de estos mecanismos, se establecieron limitaciones a su uso. La duración máxima de los CFLJ y los CA es de 36 meses. También es obligatoria la inscripción de los CFLJ y las PPP en un registro especial del MTPS, luego del pago de una tasa mínima.

d. Ampliación de la formas de intermediación laboral

La intermediación laboral en el Perú se reguló por primera vez con la ley 22126, la cual sólo permitía la participación de trabajadores pagados por terceros en una empresa, “cuando los servicios eran actividades complementarias, como mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad, eventos temporales y otros análogos”. Existían sanciones específicas para quienes incumpliera la norma general como multas y la potencial inscripción del trabajador en la planilla¹⁰.

Con la reforma laboral (DL. 728), se estableció que la intermediación puede ser desarrollada por las **cooperativas de trabajo y fomento del empleo** y las **empresas de servicios especiales (“services”)**. La innovación ha sido que los trabajadores provenientes de estos servicios o cooperativas, pueden prestar no solo servicios **complementarios** sino también **temporales**.¹¹ El argumento es que este mecanismo permite que las empresas usuarias “concentren sus recursos en aquellas actividades que por su especialización les generen mayores beneficios”¹²

En un primer momento este mecanismo generó un significativo desarrollo de instituciones intermediarias, en la medida que no era claro si los trabajadores provenientes de estas empresas (“**destacados**”) tenían derecho a los mismos beneficios que los trabajadores propios (permanentes o temporales de la empresa). Sin embargo, con el tiempo se han ido introduciendo precisiones. Así por ejemplo, desde Julio de 1995 (Ley No. 26513), las cooperativas de trabajadores así como las empresas de servicios especiales se encuentran obligadas a reconocer a sus

¹⁰ Ley No. 24514

¹¹ Actualmente existen 4 formas posibles de intermediación. A través de empresas de servicios complementarios, empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo y fomento del empleo y cooperativas de trabajo temporal.

¹² Ver MTPS 1998. BEL 8

socios-trabajadores o trabajadores, respectivamente, los mismos o mayores beneficios y condiciones de trabajo que corresponden a los trabajadores que vienen prestando labores análogas en la empresa usuaria. En caso que la comparación no fuese posible, se establece que el trabajador destacado debe tener una remuneración no inferior a una remuneración mínima vital mensual y deben gozar de todos los beneficios sociales establecidos para los trabajadores del régimen de la actividad privada. A partir de octubre de 1996, se eliminó la mención sobre la Remuneración Mínima Vital pero se dispuso que los ingresos de los socios-trabajadores de cooperativas también están afectos a la contribución al FONAVI, el Impuesto a la Renta y otros tributos creados por ley. Más recientemente, en Junio de 1998, se estableció que los socios-trabajadores de las cooperativas de fomento del empleo también tienen derecho a percibir Compensación por Tiempo de Servicio lo cual ha generado un intenso debate sobre la pertinencia y operatividad de esta norma.

Para muchos, el límite más importante ha sido el establecimiento de un tope máximo en el número de trabajadores provenientes de empresas intermediarias (servicios o cooperativas). Con la ley No. 26513 se dispuso que tanto las cooperativas de trabajadores como las empresas de servicios especiales sólo podían destacar a sus trabajadores cuando las empresas usuarias no hayan contratado más del 20% del total de trabajadores de su planilla mediante cualquiera de los mecanismos de intermediación laboral¹³. A partir de octubre de 1996 (DL 855) este porcentaje fue ampliado al 50% aunque en esta limitación no están incluidos los trabajadores provenientes de empresas de servicios complementarios. Datos del propio MTPS, indican que esta ampliación no fue necesaria dado que en la práctica, ese porcentaje nunca excedió el 15%. Más aún, la elevación del porcentaje no alteró la composición del empleo en las empresas privadas¹⁴. Más adelante volveremos sobre este punto.

e. Unificación en el tratamiento de la CTS

La compensación por tiempo de servicios (CTS) tiene por finalidad proteger al trabajador ante la eventualidad del cese, proporcionándole un capital que financie su eventual desempleo¹⁵. Este es un beneficio muy antiguo en el derecho laboral peruano que siempre fue criticado por los empleadores. Las principales críticas apuntaban a la forma de pago: el monto de la CTS se debía computar con la última remuneración percibida por el trabajador y sólo podía ser cancelada al terminar la relación laboral y no antes. De este modo, la CTS crecía con el tiempo trabajado y con el nivel de la remuneración, y se había convertido en una suerte de “deuda creciente con el trabajador que no podía saldarse”¹⁶. Evidentemente, con un esquema de este tipo, los empleadores no podían realizar cálculos con fines de mantener provisiones para el pago de la CTS, incentivándose así a la evasión en el cumplimiento de este beneficio.

El cálculo de la CTS era diferente para empleados y obreros: dependía de la fecha de ingreso a la empresa y para los empleados existían topes máximos¹⁷. Esto podría

¹³ Para determinar el porcentaje del 20%, se debía sumar el número total de trabajadores que prestan servicios para la empresa inclusive a través de cooperativas y services.

¹⁴ MTPS. Modalidades contractuales en la empresa privada. En: Informe Estadístico Mensual No. 24. Junio de 1998.

¹⁵ Un tema interesante que ha destacado Saavedra (1998) es que este beneficio puede estar duplicando el beneficio derivado de la indemnización por despido arbitrario. Como consecuencia, los costos de despido serían aún elevados en relación a otros países.

¹⁶ Bernedo, 1998

¹⁷ Es decir, a igual nivel de remuneraciones (especialmente en niveles superiores a los topes) era preferible contratar a un empleado que a un obrero.

haber generado un sesgo en contra de la contratación de obreros, especialmente en tramos de ingresos superiores a los topes aplicables a los empleados.

En marzo de 1991 (DSU No.015-81-TR), se reformó la CTS con el objetivo expreso de flexibilizar su forma de pago. Se unificó la forma de cálculo y se estableció que este beneficio podía ser cancelado semestralmente a través de un depósito en una institución financiera facultada por la ley y elegida por el trabajador. Con esto se corrigió la aleatoriedad en el cálculo de la CTS generando un mecanismo seguro para que los empleadores puedan calcular y mantener provisiones financieras. Otra característica del actual esquema es que la CTS sólo puede ser entregada por la entidad financiera al trabajador en el momento del cese. Sin embargo, el trabajador puede disponer hasta el 50% antes de concluir la relación laboral, pudiendo inclusive solicitar préstamos con cargo a dichos depósitos. Asimismo, el depósito de la CTS en instituciones financieras ha generado una competencia entre ellas con beneficios adicionales a los trabajadores y ha permitido el incremento del ahorro interno en el país. Finalmente, cabe destacar que en el actual sistema no se diferencia entre obreros y empleados y sólo hace mención al concepto único de trabajadores. Como veremos más adelante esto tendrá efectos importantes sobre los costos efectivos de los trabajadores.

f. Reemplazo del Seguro de accidentes de trabajo por el seguro complementario de riesgo

Hasta mayo 1997 estuvo vigente el Seguro de Accidentes de Trabajo (SAT), uno de los beneficios más antiguos en la legislación laboral peruana. Este seguro era de uso exclusivo para los trabajadores obreros y estaba orientado a regular la responsabilidad del empleador respecto de las contingencias ocurridas con motivo de la actividad laboral. Las aportaciones se fijaban en función de la naturaleza y frecuencia de los riesgos en cada empresa y su clasificación era determinada por el Instituto Peruano de Seguridad Social.

Con la reforma se modifica el SAT. En efecto, luego de un intento frustrado por derogarlo, en mayo de 1997 se dicta la ley 26790 - Ley de Modernización de la Salud en la Seguridad Social - que transforma este beneficio en un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo¹⁸ que cubre tanto a obreros como a empleados. Las tasas, aplicables a partir de 1998, son más bajas que en el anterior sistema en casi un 25% en promedio pero la base sobre la que se cobra es mayor dado que ahora están incluidos los empleados. Es decir, aún cuando las tasas de aportación se han reducido, los costos laborales efectivos de los empleadores pueden incrementarse en la medida que ahora se les cobra también por los empleados.

g. Unificación en el tratamiento de obreros y empleados

Una de las más importantes consecuencias de la reforma laboral peruana ha sido la progresiva eliminación de las diferencias en el tratamiento legal de obreros y empleados. Estas diferencias, vigentes desde 1924, permitían una explícita y sistemática diferenciación de los beneficios para obreros y empleados¹⁹. No se puede decir que estas diferencias estuvieran conscientemente diseñadas para beneficiar a uno u otro grupo de trabajadores, pero en la práctica existía un ligero beneficio a favor de los obreros. Es decir, si los salarios básicos eran iguales, entonces los costos laborales asociados a los obreros eran mayores que los de los

¹⁸ D.S. N° 009-97-SA.

¹⁹ Ley No. 4916 (1924)

empleados y, por lo tanto, esto generaba un incentivo a incorporar al trabajador bajo la modalidad de obrero antes que de empleado.

Probablemente como consecuencia de esto y con la intención de minimizar sus costos laborales efectivos, los empleadores progresivamente redujeron la contratación de trabajadores bajo la denominación de “obreros” y, hasta donde era posible, los empezaron a clasificar como empleados. De hecho, en la práctica la distinción entre obreros y empleados, más que una adecuada distinción entre tipos de actividades realizadas, se había convertido en una separación de trabajadores de acuerdo al periodo de pago: a los obreros se les pagaba semanalmente en tanto que a los empleados mensualmente. Claramente, esto no era lo que la ley 4916 de 1924 buscaba.

Con la reforma las diferencias desaparecen progresivamente. Esto se inicia desde la promulgación del DL 728, el cual deroga la ley 4916 (la cual establecía las diferencias principales entre obreros y empleados) y se empieza a hablar de “trabajadores” en general, en vez de “obreros” y “empleados” por separado. Progresivamente el tratamiento se fue unificando a medida que se modificaban otras normas: el cálculo de la CTS, el seguro complementario de riesgo, descritos líneas arriba, son dos ejemplos de este proceso. Adicionalmente, se debe mencionar la unificación en el tratamiento para el reparto de utilidades. Hasta 1996 estaba vigente el DL 677 el cual establecía que las empresas de 20 o menos trabajadores tenían un régimen sustitutorio de utilidades (RSU). Para efectos de este RSU se establecían diferencias entre obreros y empleados que, si bien eran marginalmente pequeñas, favorecían a los empleados. En diciembre de 1996, con el DL 892, se eliminan estas diferencias ya que se elimina el RSU, es decir, las empresas de 20 o menos trabajadores simplemente ya no están obligadas a repartir utilidades.

Asimismo, desde la promulgación de la ley de Fomento del Empleo se había flexibilizado el cómputo del periodo de pago a los trabajadores. Sin embargo, esto no podía llevarse a la práctica dado que las normas sobre la elaboración y mantenimiento de los libros de planillas no lo permitía: expresamente se separaban a los empleados (planillas de sueldos mensuales) de los obreros (planillas de salarios semanales). Ante ello, recientemente se ha establecido un nuevo régimen de presentación de planillas, a través del cual se unifican las planillas de pago. Esta nueva norma, que empieza a regir a nivel general a partir de junio de 1998, hace flexible finalmente el periodo de pago de manera que en la actualidad se puede pagar a los trabajadores del modo más conveniente a la empresa.

En suma, actualmente ya no existen diferencias entre obreros y empleados: ambos cuestan igual a las empresas. Aún cuando en 1989 y 1997 existían diferencias, para fines del presente trabajo decidimos trabajar con un “trabajador” promedio, dado que esta unificación es consistente con la hipótesis de los costos laborales efectivos.

IV. CAMBIOS EN LA LEGISLACION SOBRE COSTOS LABORALES A CARGO DEL EMPLEADOR: 1989-1997

En rigor, cuando se habla de costos laborales se alude a un punto de vista específico: el del empleador. Cuando muchos de esos mismos “costos” se observan desde el punto de vista de los trabajadores se convierte en “beneficios” o “derechos” y si, a algunos de ellos se les observa desde la perspectiva del Estado, toman la forma de “contribuciones” o “impuestos”.

Existen dos grandes tipos de desembolsos que, unidos a la remuneración neta, determinan el valor total de los costos laborales: aquellos que están a cargo del trabajador y ayudan a determinar remuneraciones brutas; y, aquellos que están a cargo del empleador. Los costos a cargo del trabajador, en la actualidad son básicamente dos: las contribuciones al sistema de pensiones y el impuesto a la renta²⁰. Debido a que la información recogida en las encuestas de hogares se refieren a remuneraciones brutas, el análisis de este tipo de costos no es relevante para el cálculo de los costos laborales efectivos.

Los que sí son importantes son los costos laborales a cargo del empleador. En presente trabajo, se define a los **costos laborales a cargo del empleador** como aquellos desembolsos adicionales a la remuneración de carácter obligatorio, permanente y no-administrativo, que hace el empleador a cambio de la contratación de sus trabajadores. De esta manera se excluyen del análisis aquellos costos que no influyen en los planes de producción de las empresas así como aquellos que son aleatorios, extraordinarios o inciertos.

Asumir esta definición implica no tomar en cuenta algunos rubros sí considerados en otros estudios. Así, por ejemplo, no se considera como costo laboral al gasto derivado de romper contratos, ya que éste es aleatorio y además, es asumido voluntariamente por el empleador en vista de las múltiples formas justas de despido existentes, las cuales no implican costo alguno. En todo caso, el costo de romper contratos (o costo de despido) representa el costo asociado a errores en la selección o reclutamiento del personal y se puede entender como el costo de oportunidad de no invertir en servicios especializados de intermediación de personal. De otro lado, tampoco se incluye en el análisis, al reparto de utilidades dado que este tipo de desembolso es principalmente un mecanismo de incentivo a la productividad de los trabajadores. Además al no existir certeza ex-ante que la empresa reportará utilidades, este rubro no se incorpora de la estructura de costos de producción por lo que difícilmente puede considerarse un costo laboral.

En las siguientes secciones se describen y comentan los cambios ocurridos entre 1989 y 1997 en la legislación sobre costos laborales, tanto el régimen general, como los regímenes especiales existentes para el caso de construcción civil y para las micro y pequeñas empresas. Para una mejor exposición se ha clasificado a los costos laborales en tres grande grupos: a) aportes, contribuciones e impuestos , b) otras formas de remuneración, y, c) previsiones para el cese, que involucra únicamente a la compensación por tiempo de servicios.

²⁰ Para una discusión sobre los niveles e incidencias de los costos laborales a cargo del trabajador véase MTPS Informe Estadístico Mensual N°23. 1998.

4.1 Aportes, contribuciones e impuestos

Las remuneraciones brutas de los trabajadores peruanos están afectas a diversos aportes, contribuciones e impuestos. Entre ellas, las más importantes que están a cargo de los empleadores son: el seguro de salud, las pensiones, el seguro de accidentes de trabajo, el impuesto del FONAVI y la contribución al SENATI. La evolución de estos costos se muestran en el cuadro N°4.1. Con la finalidad de entender los cambios ocurridos, a continuación describimos cada uno de ellos.

a. Seguro de salud

El derecho de los trabajadores a contar con un seguro de salud ha estado presente en la legislación peruana desde inicios de siglo. Sin embargo, la responsabilidad sobre su financiamiento siempre ha sido motivo de debate. Quizás por ello, han habido periodos en que esta responsabilidad correspondía sólo a los trabajadores; en otros periodos sólo a los empleadores e incluso, han existido periodos en que la responsabilidad era compartida. Desde 1984, el aporte total asciende al 9% de las remuneraciones brutas: los trabajadores aportaban 3% y los empleadores el 6%. Este régimen se mantuvo hasta Julio de 1994, fecha desde la cual el 9% es financiado íntegramente por los empleadores.

Cabe destacar que, en mayo 1997, se dicta la ley 26790 mediante el cual se crean las Entidades Prestadoras de Salud (EPS), es decir, se configura un régimen privado para el seguro de salud. Aún cuando todavía ninguna EPS ha entrado en operación, se ha generado un intenso debate sobre las ventajas y desventajas de este nuevo sistema²¹. No obstante, lo que importa para fines de este estudio es que este nuevo sistema no involucra cambio alguno en los costos a cargo del empleador. Es decir, el hecho que un trabajador pase a formar parte de una EPS no significa un monto adicional o menor de aporte, pues la tasa por servicio de salud sigue siendo de 9%, tasa que debe ser pagada íntegramente por el empleador. Lo que varía es la distribución de ese monto, ya que el 6.75% sigue aportándose al IPSS y el 2.25% restante a la EPS.

b. Pensiones

El régimen de pensiones, así como el monto de las aportaciones, variaron sustancialmente con la reforma laboral de los 90²². De acuerdo a las normas vigentes en 1989, el monto total del aporte era de 9% distribuido en: 3% a ser pagado por el trabajador y 6% por el empleador.

Con la reforma se dieron diversos cambios. En 1992 se creó el Sistema Privado de Pensiones (SPP), cuya característica fundamental es que los trabajadores aportan a un fondo de capitalización individual y no a un fondo común como el es caso del régimen público. En el régimen privado de pensiones, las tasas iniciales variaban entre 12% y 14% pagadas íntegramente por los trabajadores mientras que el sistema público era de 9%, en donde el trabajador sólo aportaba 3% de su remuneración bruta. Luego, el cambio más importante ocurrió en Agosto de 1994, cuando se dispuso que el aporte total fuera asumido íntegramente por el trabajador, para lo cual se aumentó sus remuneraciones nominales, con el fin de

²¹ Véase, por ejemplo, DANOS, José. Ley de Modernización de la Salud en la Seguridad Social. En: Revista Análisis Laboral. Junio 1997.

²² Ver Capítulo II.

compensar el mayor monto de aporte con respecto al régimen público. A partir de esa fecha, las pensiones ya no representan costos para los empleadores.

c. Seguro de Accidentes de Trabajo (SAT)

El Seguro de Accidentes de Trabajo (SAT) es uno de los beneficios más antiguos de la legislación laboral peruana, y originalmente, estuvo diseñado exclusivamente para los trabajadores obreros. Su objetivo es regular la responsabilidad del empleador respecto de las contingencias ocurridas con motivo de la actividad laboral. En sus casi 90²³ años de existencia, este beneficio se ha ido modificando en concepto, cobertura y modalidades. Originalmente, este seguro era voluntario y privado. No obstante, a partir de 1971²⁴, se dispuso que la cobertura de los accidentes de trabajo serían obligatorios y pasarían a formar parte del régimen de seguridad social.

Según la ley, las aportaciones deben fijarse en función de la naturaleza y frecuencia de los riesgos en cada empresa y su clasificación debe ser determinada por el Instituto Peruano de Seguridad Social. En la práctica, se estableció una relación de actividades a las cuales se les asignó “clases” de riesgo y tasas de aportación correspondientes. Así, legalmente existen hasta 10 clases de riesgo e igual número de tasas para el SAT, las cuales varían en una escala desde 1% hasta 12.2%. Para fines de este trabajo se asume una tasa promedio ponderado de 4%.

Entre diciembre de 1992 y mayo de 1993, el SAT fue derogado mediante la 16^o Disposición Transitoria del DL 25897, Entre mayo de 1993 y mayo de 1997 volvió a estar vigente, con las mismas tasas vigentes antes de su derogación: 4% en promedio.

Es necesario indicar que, en mayo de 1997 ocurre un cambio cualitativo. Se dicta la Ley de Modernización de la Salud en la Seguridad Social, que transforma el SAT en un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo²⁵. Entre otras cosas, este sistema unifica el tratamiento entre obreros y empleados; y se dispone que la cobertura puede ser contratada libremente con el IPSS o con la EPS elegida. No obstante, recién en 1998 se modifican los montos de aportación: las 10 tasas existentes en el antiguo sistema, se agruparon en solo 4, lo que, en términos sencillos, implicó una reducción efectiva de la aportación promedio del 25%²⁶.

En ese sentido, la cifra que usaremos para fines de nuestro análisis en 1997 es de 4% y, en el caso de Construcción Civil, asumiremos que estas tasas son mayores (4.5%) en vista de los mayores riesgos que enfrentan este tipo de trabajadores.

d. FONAVI²⁷.

El FONAVI fue creado en 1979 con el objetivo fundamental de constituir un fondo de fomento de la construcción de viviendas propias para los trabajadores. Si bien, estos aportes provenían básicamente de los trabajadores dependientes, también se aceptaban los aportes voluntarios de los trabajadores independientes. Una característica importante era que existía un tope máximo de 5 sueldos mínimos vitales para esta contribución y los trabajadores podían renunciar luego de 60

²³ Se creó mediante la Ley N°1378 en el año 1911.

²⁴ Ley N°18846

²⁵ Ley 26790 y D.S. N° 009-97-SA.

²⁶ Acuerdo N°54-11-IPSS-98

²⁷ En el sector construcción existe una contribución adicional a la Vivienda, el CONAFOVICER, cuya tasa es de 2% y está a cargo de los trabajadores.

meses de contribución si se acreditaba que se tenía casa propia o si el cónyuge, con ingresos mayores, también contribuía.

Con respecto a las tasas, tanto los niveles como la definición de a quién le corresponde pagarlo han variado discrecionalmente. Así, entre 1979 y 1986, el aporte ascendió a 5%: 1% a cargo de los trabajadores y 4% a cargo de los empleadores. En 1986, se disminuyó el aporte de los trabajadores al 0,5% aunque el tope máximo de contribución se amplió de 5 sueldos mínimos vitales a 8 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) lo cual elevó en más de 73 veces la remuneración máxima afecta²⁸. Asimismo se eliminó la posibilidad de renunciar al FONAVI. Más adelante, en Noviembre de 1988, se volvió al 1% a cargo del trabajador y se elevó de 4% a 5% la contribución del empleador aunque no se modificaron los topes de aportación. (DL 497).

En la década de los noventa los cambios han sido más frecuentes. En febrero de 1992, la contribución del empleador pasó de 5% a 8% , con lo cual la tasa pasó a ser del 9%²⁹. Luego, a partir del primer día de 1993, se eliminó el aporte del empleador y se elevó la del trabajador al 9%³⁰. En noviembre del mismo año, se restituyó el aporte del empleador al 6% y se bajó la del trabajador al 3%³¹. En Agosto de 1995 se elimina la contribución del trabajador y el 9% es pagado íntegramente por el empleador.

Desde el primer día de 1997, la tasa se reduce a 7% aunque pasan a estar afectas al FONAVI, las dos gratificaciones anuales. Por esta razón algunos analistas consideran que la reducción efectiva en la tasa ha sido menor. En nuestra opinión, este argumento tiene dos problemas. En primer lugar, con la misma lógica se puede argumentar que la tasa de 9% vigente antes de 1997 estaba sobreestimada, en vista que se calculaba sobre 12 remuneraciones y no sobre 14. En segundo lugar, y más importante aún, es que si se toma en cuenta ese cambio en esta tasa, ya no podría incorporarse su efecto en las tasas derivadas de las gratificaciones. En el presente trabajo se incorpora dicho efecto en las gratificaciones, razón por la cual, en lo que se refiere al FONAVI, sólo trabajamos con las tasas nominales. De cualquier forma, en agosto de 1997 se vuelve a bajar la tasa nominal del 7% al 5% y siguen afectas las gratificaciones³².

Cabe mencionar que, en el caso de los trabajadores independientes aún cuando al principio se definieron sus aportes como voluntarios, en octubre de 1993 pasaron a ser obligatorios con una tasa de 3%. Luego por un período se eliminó esta afectación pero a partir de 1997 se volvió a afectar sus remuneraciones con una tasa de 7% la cual luego fue reducida al 5%.

e. **SENATI**

El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) fue creado con el objetivo de contribuir a la formación de los futuros trabajadores técnicos de la industria manufacturera. A través de este servicio, las empresas pueden obtener trabajadores capacitados en actividades específicas y, de otro lado, los trabajadores obtienen una capacitación que de otra manera les resultaría poco

²⁸ Véase, "El alto costo de la mano de obra". En Perú Informe Económico Trimestral. Banco de Crédito del Perú. Julio de 1996

²⁹ D.S. 08-PCM-92

³⁰ D.L. 25981

³¹ Ley 26233

³² Recientemente se ha anunciado que este impuesto desaparecerá el 31 de diciembre de 1999. Mensaje del Presidente de la República ante el Congreso. 28/07/1998.

accesible. Para financiar el SENATI, las empresas aportan un porcentaje del total de las remuneraciones que pagan a sus trabajadores. El porcentaje aportado para 1989 era de 1.5% sobre la remuneración bruta. A partir de 1995 la tasa empieza a disminuir progresivamente a 1.25% en 1995, 1% en 1996 y 0.75% a partir de 1997³³.

4.2 Otras formas de remuneración

Para el análisis de los costos laborales se debe considerar otros desembolsos que forman parte del paquete de compensación efectiva del trabajador pero que son adicionales a la remuneración básica u ordinaria. Entre estas otras formas de remuneración: las gratificaciones, los descansos remunerados y la asignación familiar. Lo importante del caso es que estos rubros están afectos a los aportes o contribuciones que afectan a la remuneración.

a. Gratificaciones legales

Hasta diciembre de 1989, no existía disposición legal alguna que obligara a los empleadores a otorgar gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, en favor de los trabajadores. Las gratificaciones eran una “costumbre” originada en “un acto de liberalidad del empleador” y sólo eran obligatorias si eran consecuencia de pactos colectivos. Al no tener rango legal, los alcances de este beneficio eran imprecisos. Por costumbre, se solía otorgar este beneficio sólo a los trabajadores en planilla (estables y a plazo fijo). El monto de la gratificación dependía de la voluntad del empleador o de lo acordado en los convenios colectivos según el caso, pero usualmente era equivalente a un sueldo básico para los empleados o 30 jornales para los obreros. Los trabajadores de la construcción civil debían recibir, por ley, 40 jornales³⁴.

Esta información permite establecer que el costo adicional directo derivado de las 2 gratificaciones era de 16.67% en general y 22.2% para los obreros de la construcción respectivamente. No obstante, al ser un concepto remunerativo, la gratificación estaba afecta a todos los aportes y contribuciones vigentes, excepto al FONAVI. En ese sentido, el costo total adicional asociado a las gratificaciones era diferenciado según se tratara de obreros o empleados, y de acuerdo a la rama de actividad específica, tal como se puede observar en el cuadro 4.2.

A mediados de diciembre de 1989, las gratificaciones pasan de ser gratificaciones ordinarias a gratificaciones legales. La Ley No.25139, dispuso que los empleadores están obligados a otorgar a sus trabajadores dos gratificaciones al año (Fiestas Patrias y Navidad). Esta norma establece que se incluye a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, incluidos los trabajadores con contratos modales.

Se ha precisado que para tener derecho a la gratificación, es indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda recibir el beneficio. Se ha establecido que las gratificaciones ascienden, cada una, a un sueldo básico en el caso de empleados y a 30 jornales básicos en el caso de obreros, aunque, en el caso de los obreros de construcción civil, siguen siendo 40 jornales. Se definió también que la remuneración básica está integrada por “las

³³ Ley 26272

³⁴ Véase, Análisis Laboral. Diciembre de 1988. En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses de servicios percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados.

cantidades fijas y permanentes de libre disposición, y se excluye aquellas cantidades que tienen aplicación a determinado gasto como los refrigerios, los viáticos, etc.”.

En suma, los costos directos asociados a las gratificaciones siguen siendo de 16.67% en el caso general y 22.2% en el caso de construcción civil. Lo que ha variado han sido las contribuciones. Además, hasta 1996, las gratificaciones no estaban afectas al FONAVI aunque a partir de 1997 se eliminó esta inafectación. En consecuencia, los costos totales resultantes para 1997, son los que se describen en la parte inferior del cuadro N°4.2.

b. Descansos Remunerados

En Noviembre de 1991, se promulgó el DL 713 mediante el cual se consolida la legislación sobre los descansos remunerados: vacaciones, descanso semanal obligatorio y feriados no laborables.

b.1 Vacaciones

El descanso vacacional constituye el derecho que adquiere anualmente el trabajador de sustraerse de sus obligaciones de laborar y aún de permanecer a disposición del empleador percibiendo sin embargo su remuneración habitual³⁵. En general, el trabajador tiene derecho a descansar, remuneradamente, 30 días calendario por cada año completo de servicios siempre que haya trabajado el año completo para el mismo empleador alcanzando el récord correspondiente³⁶. El régimen en el sector de construcción civil no es diferente si los trabajadores laboran el año completo.

El monto de la remuneración vacacional, debe ser abonada al inicio del descanso, y es equivalente a lo que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Esto quiere decir que las vacaciones contribuyen con un 8.33% en términos directos en los costos laborales relativos, lo cual no ha variado entre 1989 y 1996. No obstante, dado que las vacaciones tienen naturaleza remunerativa, también están afectas a todos los aportes y contribuciones sobre las remuneraciones vigentes, las cuales sí han variado y son diferentes según rama de actividad. Por lo tanto, los costos laborales relativos totales asociados a las vacaciones son los que se muestran en el cuadro No. 4.3

b.2 Descanso Semanal Obligatorio (DSO).

De manera similar a las vacaciones, los trabajadores tienen derecho al descanso semanal remunerado equivalente, como mínimo, a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, preferentemente en día domingo. No obstante, cuando los requerimientos de la producción lo requieran, el empleador puede establecer regímenes alternativos de jornadas de trabajo respetando la debida proporción, o incluso puede designar, como día de descanso, uno distinto al domingo. Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tienen derecho al

³⁵ Zavaleta, Roger. Descansos Remunerados. En. Análisis Laboral. Enero de 1992.

³⁶ El récord es de 260 días para quienes trabajan 6 días a la semana y 210 para quienes trabajan 5 días a la semana. Si la duración del empleo fuese inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva y toda fracción adicional se considerará por treintavos.

pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%,

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio es equivalente al de una jornada ordinaria y se abona en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. Este beneficio no ha variado entre 1989 y 1996 de manera que su aporte directo en los costos laborales, resulta de dividir los 48 días de descanso al año sobre 360 días. Por lo tanto equivale a 13,33%, porcentaje al que se le debe sumar las contribuciones, las cuales sí han variado y son diferentes por rama de actividad. Por lo tanto, los costos laborales totales adicionales asociados al descanso semanal obligatorio son los que se muestran en el cuadro No. 4.4.

b.3 Feriados no Laborables (FNL).

La ley establece que todos los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los 12 días feriados establecidos por Ley³⁷. En el caso de construcción civil hay que añadir un día más por el día de Construcción Civil. La remuneración a percibir por cada día feriado no laborable es la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. La forma de pago rige de la misma manera que el descanso semanal obligatorio: si el trabajador labora esos días sin descanso sustitutorio, deberá recibir la retribución correspondiente por la labor efectuada con un sobretasa del 100%.

Debido a que la legislación sobre esta materia no ha variado en el periodo de análisis, el cálculo de la incidencia directa de este beneficio sobre los costos laborales consiste en dividir los 12 días feriados sobre los 360 que tiene el año. Así, se obtiene una tasa de 3.33% como costo directo en el régimen general y 3.56% en construcción civil. Los FNL están sujetos a contribuciones de manera que la incidencia total de este beneficio sobre los costos laborales son los que se muestran en la tabla No. 4.5.

c. Asignación Familiar

En Diciembre de 1989, mediante Ley No. 25129, se creó el concepto de Asignación Familiar, aplicable a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, cualquiera sea su fecha de ingreso. El requisito para hacerse acreedor a este beneficio es que los trabajadores deben tener vínculo laboral vigente con la empresa y tener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años de edad o 24 en caso de encontrarse realizando estudios superiores.

El monto de la asignación familiar es equivalente al 10% del Ingreso Mínimo Legal vigente en la oportunidad que corresponda el beneficio y su pago se abona bajo la misma modalidad con que se efectúa el pago de las remuneraciones de los trabajadores. El Ingreso mínimo Legal entre Junio y Agosto de 1989 se situaba en S/.275.9 y entre Julio y Setiembre de 1997, el IML era de S/.345. Con esta información y con las remuneraciones promedio en el mercado laboral, se ha calculado la incidencia de este beneficio sobre los costos laborales, tanto en términos directos como indirectos. Los resultados de este ejercicio, por rama de actividad se muestran en el **cuadro N°. 4.6**. Cabe indicar que, en el caso de los

³⁷ Los días feriados son: Año Nuevo, Jueves y Viernes Santo, Día del Trabajo, Fiestas Patrias (28 y 29 de Julio), Navidad, las fiestas de San Pedro y San Pablo, Santa Rosa de Lima, Combate de Angamos, Todos los Santos e Inmaculada Concepción.

trabajadores de construcción civil, no se aplica este beneficio. Ellos en cambio, tienen derecho legal a una “asignación familiar” que es el porcentaje que se ha determinado en este caso.

4.3 Previsiones para el Cese : la CTS

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un fondo de contingencia ante la eventualidad del despido. Hacia 1989, la legislación aplicable al cálculo de la CTS era bastante complicada. Para el caso de los **empleados** ingresados hasta el 11 de julio de 1962 regía la ley No. 21396, la cual contemplaba que se debía pagar una remuneración indemnizatoria (RI) mensual por cada año completo y un dozavo por cada mes completo adicional. Para los empleados ingresados a partir del 12 de Julio de 1962, que eran la mayoría, regía la ley No. 25223 y también les correspondía 1 RI aunque se les imponía topes de acuerdo a la fecha de ingreso: para los ingresantes hasta el 30 de setiembre de 1979 el tope era de 1 Ingreso Mínimo Legal (IML); para quienes ingresaron entre el 01 de octubre de 1979 y el 31 de diciembre de 1989 el tope era de 10 IML; finalmente, para los ingresantes entre el 01 de enero y 31 de diciembre de 1990, no había topes.

En el caso de los **obreros** la fecha de corte era el 11 de enero de 1962. A quienes tenían tiempo de servicios hasta esa fecha les correspondía 15 jornales indemnizatorios (JI) por año completo y un dozavo de 15 JI por cada mes completo adicional. Los que tenían tiempo de servicio a partir del 12 de enero de 1962 les correspondía 30 JI por cada año completo y un dozavo de 30 JI por cada mes completo adicional.

En 1989, la mayor parte de obreros y empleados se encontraban en los tramos para los cuales se aplicaba 1 RI o 30 JI. Por tanto, el costo laboral adicional directo originado por la CTS era de 8.33%. Con la reforma laboral, se incorporan las gratificaciones como parte de las remuneraciones computables. Es decir, a los 8.33% correspondientes a la remuneración directa, se le debe agregar la parte correspondiente a las gratificaciones ($1.39 = 8.33 \times 2 / 12$).

En el caso de los obreros de sector construcción, el monto de la CTS es 12% del total de jornadas efectivamente trabajadas, lo que en términos anualizados equivalen a 9.97%. En este caso, la gratificación no forma parte del cómputo. Hay que mencionar además, que este sistema fue el mismo en 1989 y 1997.

4.4 Régimen especial para el caso de Construcción Civil

En el caso de construcción civil, existe un régimen especial que determina un tratamiento específico en lo que se refiere a sus derechos y beneficios. En la práctica, este régimen es aplicable sólo a obreros y no a los empleados. Aún cuando en las secciones correspondientes hemos mencionado algunas de estas diferencias vale la pena mencionarlos de manera resumida:

- Tiene una tasa mayor de SAT en vista del mayor riesgo existente en esta actividad. (4.5%).
- En el caso de las gratificaciones, tienen derecho a 40 jornales.
- Tienen derecho a un día adicional por concepto de feriados no laborales.
- No se le aplica la Asignación Familiar; en cambio tienen derecho a una asignación escolar.
- En el caso de la CTS, esta es equivalente al 12% de jornadas efectivamente trabajadas, lo cuál en términos anualizados equivale a 9.97%.

- Finalmente, tienen derecho a un “Bono Unificado de Construcción”, que engloba las bonificaciones por vestido, alimentación, herramientas, agua potable y especialización. Este bono es equivalente al 30% de la remuneración básica por día laborado lo que, en términos anualizados, representa el 24.91% de una remuneración.

Cabe mencionar que también existe el Servicio Nacional de Capacitación para la Construcción (SENCICO) orientado a fomentar el aprendizaje, capacitación, especialización, reconversión, formación integral y calificación, categorización y certificación profesional de los trabajadores de la actividad de construcción en todos los niveles. Para ello, las empresas dedicadas a la industria de la construcción aportan una fracción de sus ingresos totales facturados. Es decir, a diferencia del SENATI, la aportación al SENCICO no es una fracción del salario, ni de acuerdo al número de trabajadores contratados sino más bien de acuerdo al ingreso total facturado. Debido a ello, no se puede considerar a esta aportación como un costo laboral. Más aún si se considera que el aporte es deducible de la renta neta de las empresas constructoras para efectos del Impuesto a la Renta.

4.5 Régimen especial para las pequeñas empresas.

La legislación laboral contempla tratamientos especiales para las empresas más pequeñas. Cabe indicar que la definición misma de pequeña empresa ha variado constantemente. Por ejemplo, en julio de 1980, se le definía como aquella empresa que “desarrolla su actividad como empresa unipersonal o como empresa individual de responsabilidad limitada”. Además el titular debía tener participación efectiva y directa en el proceso de producción, prestación de servicios o en la comercialización de bienes. Estas empresas debían tener un máximo de 10 trabajadores incluyendo el titular en los casos de producción y servicios y en empresas de comercialización el máximo de trabajadores de 5 incluyendo al titular. Los ingresos brutos de cada ejercicio no debían exceder los 100 salarios mínimos vitales, aunque en el caso de comercio, el límite es de 50 sueldos mínimos vitales al año. Además en el proceso de producción de bienes debe predominar el trabajo manual y el dueño no podía ser titular de otra. En el plano laboral estas pequeñas empresas debían aportar el 5% de sus ingresos mensuales por concepto de “Fomento a la pequeña empresa”. Este impuesto cubría las partidas de Seguridad Social, Consejos Municipales y Fondo de Promoción de la Pequeña Empresa. Lo interesante del caso, es que este monto sustituía los aportes del empleador y del trabajador al Sistema Nacional de Pensiones y el régimen de prestaciones de Salud del Seguro Social³⁸.

A partir de noviembre de 1991, se dicta la “Ley de Promoción de Microempresas y Pequeñas empresas”. En ella se define a la pequeña empresa como la que “opera como persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que desarrolla cualquier tipo de actividad de producción o de comercialización de bienes, que el número total de trabajadores no sea mayor a 20 y que el valor total anual de las ventas no exceda de 25 unidad impositivas tributarias”. En el plano laboral, se establece que las pequeñas empresas sólo aportarán el 1% de sus ventas mensuales como pago por los impuestos a la renta (de la empresa), al Patrimonio de la empresa, General a las Ventas, Selectivo al Consumo, SENATI, FONAVI, IPSS, ITINTEC y FOPEI a cargo de empleador o de los trabajadores.

³⁸ Las pequeñas empresas no estaban sujetas al régimen de Comunidad Laboral ni obligadas a otorgar participación líquida o patrimonial a los trabajadores.

Debido a los cambios en las definiciones, sobre qué es micro o pequeña empresa en el presente trabajo se asume que sólo las micro-empresas están sujetas a este régimen especial. En este caso, los costos laborales aplicables tienen excepciones: en 1989, no corresponde aplicar los costos derivados de pensiones y salud; en cambio en 1997, no corresponde la aplicación de SALUD, FONAVI y SENATI. Se debe mencionar que la micro-empresa del sector construcción, está afecta al régimen laboral común.

4.6 Síntesis

En suma, el análisis de la legislación realizada en este capítulo ha permitido la elaboración de los cuadros 4.8 y 4.9, en los cuales se sintetiza los costos laborales aplicables a obreros y empleados, en las ramas de actividad de interés.

En estos cuadros se ha decidido no considerar los costos asociados a los descansos semanales obligatorios y los feriados no laborables, con la finalidad de mantener la comparabilidad con estudios previos realizados por OIT. Destaca que los costos laborales implícitos en la legislación para empleados sean mayores para la industria, aunque ello no se cumpla en el caso de la pequeña y micro-empresa. En el caso de los obreros, los mayores costos ocurren en el sector construcción, el cual, como hemos visto, tiene un régimen especial que contempla diversos beneficios adicionales. Lo interesante del caso es que estas diferencias se han mantenido entre 1989 y 1997.

V. Modalidades de contratación y empleo: 1989-1997

La reforma laboral trajo consigo nuevas modalidades de contratación que permiten al empresario elegir la dotación de personal más adecuada a sus necesidades. Por otro lado, a lo largo de los años han ocurrido cambios en los costos relativos de los distintos tipos de mano de obra, que finalmente generan incentivos o desestimulos para su contratación. En la presente sección presentamos una visión general de las modalidades contractuales existentes entre 1989 y 1997, haciendo especial énfasis en la incidencia de los costos laborales en cada una de ellos. Este análisis permite, posteriormente, entender algunos de los cambios en el empleo según modalidades contractuales observados durante este periodo.

5.1 El marco legal para la contratación de mano de obra:

Hacia 1989, estaban vigentes los DL No. 24514 y No.18138, los cuales establecían el marco legal para la contratación de trabajadores. Estas leyes imponían severas restricciones, principalmente administrativas a la contratación temporal. No obstante, a partir de 1990, con la promulgación del DL 728 y sus posteriores modificaciones, el universo de posibilidades de contratación se amplió y se simplificaron los procedimientos administrativos. Los cambios más importantes estuvieron orientados a ampliar las posibilidades de contratar temporalmente, modalidad que siempre fue motivo de controversias y cuyo principal atractivo radica en la facilidad de terminar la relación laboral. En este contexto, entre 1989 y 1997 han existido diversas modalidades contractuales que describimos a continuación:

a. Trabajadores con contrato indeterminado (permanentes)

Antes de la reforma, estos trabajadores eran los que tenían derecho a la estabilidad laboral absoluta. Según el DL. No. 24514, un trabajador adquiriría esta condición después de tres meses de labor para un mismo empleador y sólo podían ser despedidos por falta grave demostrada por el empleador ante el poder judicial. A partir de 1991, se eliminó la estabilidad laboral absoluta. Esta fue reemplazada por el derecho a la protección contra el despido arbitrario equivalente a una remuneración y media por cada año de trabajo. Así, los trabajadores denominados “estables” pasaron a ser “trabajadores con contratos de duración indeterminada”. Es decir, se asume que su contrato no tiene fecha de término, lo que no impide que las partes puedan resolverlo en cualquier momento por decisión unilateral o acuerdo entre ellas.

Los trabajadores con este tipo de contratos siempre han gozado de todos los derechos y obligaciones laborales que por ley o por costumbre se otorguen por su empleador o por la persona natural que lo emplee. Esta situación no ha variado entre 1989 y 1997. En ese sentido, este grupo es el segmento de empleo más protegido en la dotación de trabajadores de la empresa.

b. Trabajadores con contrato definido u obra determinada (temporales)

Antes de la reforma, el Decreto Ley N° 18138 establecía que sólo se podía utilizar esta modalidad de contratación “en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se presta o de la obra que se va a ejecutar” (art. N°1). De hecho, existían diversos trámites burocráticos que limitaban su uso. Los contratos, debían constar por escrito y tenían que ser necesariamente aprobados por la Autoridad de Trabajo, quien entregaría una copia al trabajador y otra al empleador. (art. N°3).

A partir de 1991, con la ley de fomento del empleo y sus modificaciones, se ampliaron estas modalidades de contratación temporal y se flexibilizaron los requisitos para su uso. En general, puede celebrarse un contrato de duración determinada cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como también cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra a ejecutar. En realidad, esta última opción ha sido la novedad introducida en la legislación laboral de los últimos años; ya que las otras modalidades ya existían.

En términos de derechos y beneficios, los trabajadores con estos contratos tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto individual, convenio colectivo, reglamento interno de trabajo o costumbre tuvieran los trabajadores contratados a plazo indefinido del mismo centro de trabajo. La diferencia radica actualmente en los costos de despido. Estos trabajadores gozan de protección contra despido arbitrario durante el tiempo que dure el contrato, equivalente a una remuneración y media por cada mes dejado de laboral. En otras palabras despedir arbitrariamente a un trabajador temporal puede resultar más caro que el despido de un trabajador permanente. De cualquier forma, para fines de este estudio, dicha diferencia no es relevante, en la medida que no se considera de los costos de despido como costos laborales.

c. **Trabajadores en periodo de prueba**³⁹.

El período de prueba un doble objetivo. Por un lado, permite al empleador evaluar la idoneidad del trabajador en el puesto para el que fue contratado y, de otro lado, sirve para que el trabajador se asegure de las condiciones de trabajo en la empresa. Hasta 1989, que este periodo era de tres meses aunque existía un límite el porcentaje del personal en período de prueba en la empresa, el cual no podía ser mayor de diez por ciento del total de trabajadores permanentes del centro de trabajo⁴⁰. Actualmente, el período de prueba sigue siendo de tres meses. Sin embargo, el empleador y el trabajador pueden pactar un plazo mayor si las labores a realizar requieren de un período de adaptación superior a los tres meses, o la naturaleza de las labores o grado de responsabilidad del trabajador justifican tal ampliación. Del mismo modo, ya no existe límite máximo para la contratación de trabajadores en periodo de prueba al interior de la empresa.

Contrariamente a lo que muchos piensan, los trabajadores en periodo de prueba siempre han tenido el derecho a percibir los mismos beneficios que los trabajadores permanentes de la empresa. La diferencia fundamental con dichos trabajadores en que, durante el periodo de prueba el empleador puede decidir a no contratar al trabajador, es decir, no existen costos de despido.

d. **Trabajadores del PROEM.**

Entre 1986 y 1990 estuvo vigente el Programa Ocupacional de Emergencia (PROEM) cuyo objetivo era “combatir la desocupación y mejorar el ingreso de los sectores menos favorecidos de la población”⁴¹. Con este programa se facilitaba la contratación de trabajadores temporales sin necesidad de acreditar la naturaleza accidental o temporal de las labores a realizarse con la condición de no solicitar

³⁹ En realidad, esta no es una modalidad contractual específica. Se trata más bien de una condición temporal conducente a una modalidad de contratación.

⁴⁰ Artº 28 del Decreto Ley 22126. En 1978 mediante Decreto Ley 22126 el periodo de prueba se amplió a tres años, para luego retornar a tres meses, mediante Ley 24514.

⁴¹ D.S. N° 018-86-TR.

autorización para reducir personal. Para acceder a esta modalidad de contratación el empleador debía poner en conocimiento por escrito, dentro del plazo de ocho días, a la autoridad de trabajo, el plazo por el cual se suscribía dicho contrato.

Aunque en un principio no fue así, desde mediados de 1988 se estableció claramente que los trabajadores del PROEM tenían los mismos derechos y beneficios que los trabajadores contratados a plazo fijo. Adicionalmente tenían derecho a una indemnización especial por tiempo de servicio⁴². Probablemente debido a esto, luego de un periodo de uso intensivo de estos contratos, hacia 1989 ya casi no existían trabajadores bajo esta modalidad en el mercado laboral limeño. Volveremos sobre esto más adelante.

e. Contratos de capacitación

Los contratos de capacitación⁴³ tienen por finalidad entrenar ocupacionalmente a la mano de obra, especialmente juvenil, con la finalidad de adecuarla a las necesidades del aparato productivo y, a la vez, elevar el nivel de empleabilidad de las personas capacitadas. En 1989, sólo existía prácticas pre profesionales, para estudiantes de educación superior. Con la reforma se incorporaron los Convenios de Formación Laboral Juvenil para las personas sin instrucción superior ni técnica y los Contratos de Aprendizaje para las personas con instrucción técnica.

- **Prácticas pre - profesionales**

En 1989, las Prácticas Pre Profesionales se limitaban a brindar orientación y capacitación técnico profesional a **estudiantes** de universidades e institutos superiores, así como aquellos pertenecientes a entidades públicas o privadas que brindan formación especializada o superior. En la práctica para poder incorporar a un individuo bajo la modalidad de prácticas pre profesionales, los empleadores debían reportar los convenios, por escrito, a la autoridad administrativa; contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes; y, otorgar al practicante una subvención no menor a la remuneración mínima vital⁴⁴.

Con la reforma las condiciones en las que se desarrollan las prácticas pre profesionales son prácticamente las mismas. La innovación más importante ha sido la incorporación, ya no solamente de estudiantes, sino también de **egresados** de las universidades, institutos o centros de enseñanza superior. Sin embargo los trámites burocráticos siguen siendo los mismos, lo cual probablemente explique el reducido uso de este tipo de contratos en las empresas. Es importante mencionar que la subvención que otorga el empleador no tiene carácter remunerativo por lo que no está sujeta a retención alguna a cargo del contratado. Asimismo, los practicantes sólo tienen derecho a un seguro que cubra riesgos y enfermedades, tal como ocurría en 1989.

⁴² Era equivalente a una remuneración por año trabajado. Si el contrato era por menos de tres meses, sería equivalente tantos dozavos como meses hubiera laborado.

⁴³ En rigor, la legislación peruana establece que estos mecanismos constituyen relaciones "pre laborales". En ese sentido no constituyen "contratos" en sentido estricto. Sin embargo, para fines de este estudio, tal distinción es irrelevante en la medida que permite a los empleadores incorporar mano de obra bajo una modalidad de inserción diferente.

⁴⁴ Siempre y cuando la práctica se realice en el horario habitual de la empresa. Si este horario fuera menor, la subvención debía computarse proporcionalmente

- **Programa de Formación Laboral Juvenil**

Una de las innovaciones en materia de capacitación laboral ha sido la incorporación de los convenios de Formación Laboral Juvenil, los cuales tienen por objeto proporcionar conocimientos, teóricos y prácticos, a jóvenes entre los 16 y 25 años de edad, a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica⁴⁵.

Al realizar este tipo de contratación la empresa esta obligada brindar una subvención mensual no menor a la remuneración mínima vital, además de contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o asumir directamente el costo de estas contingencias. La subvención que otorga el empleador no tiene carácter remunerativo por lo que no está sujeta a retención alguna a cargo del contratado, ni a pago alguno por parte del empleador por costos no salariales⁴⁶.

En la parte administrativa, los jóvenes en formación laboral deben ser inscritos en un registro especial por parte del empleador y ponerse en conocimiento de la autoridad administrativa. Cada convenio y sus sucesivas prorrogas deben celebrarse por escrito y tener la duración que demande el aprendizaje de la ocupación específica para lo que se está capacitando, no pudiendo superar en conjunto el lapso mayor a los 36 meses en cada empresa.

- **Contrato de Aprendizaje:**

Otra innovación ha sido de los contratos de aprendizaje. Esta modalidad de contratación tiene por objetivo capacitar a jóvenes en determinados oficios técnicos. El aprendiz se obliga a prestar servicios a una empresa, por tiempo determinado, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación sistemática e integral sobre la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado⁴⁷. El empleador deberá además abonarle una asignación mensual que no debe ser inferior al 50% de la remuneración mínima vital.

Para poder celebrar un contrato de aprendizaje, el individuo debe haber concluido por lo menos los estudios primarios. Por lo demás, esta modalidad no genera relación laboral alguna, por lo que el aprendiz no tiene derechos laborales a excepción de su incorporación a la seguridad social. El contrato debe constar por escrito.

c. **Subcontratación**

Las empresas pueden subcontratar mano de obra de diversas formas. Se puede subcontratar directamente incorporando mano de obra bajo la modalidad de trabajadores comisionistas o a destajo. También se puede subcontratar a través de intermediarios, lo cual incluso permite reducir costos administrativos. Como se vió en el capítulo II, con la reforma laboral se flexibilizó enormemente la intermediación laboral. Si antes, sólo se permitía la subcontratación para actividades **complementarias**, en la actualidad también se puede subcontratar para actividades **temporales**.⁴⁸

⁴⁵ Véase, MTPS "Modalidades de contratación y capacitación laboral". En: Informe Estadístico Mensual. N°2. Julio de 1996.

⁴⁶ Además dicha subvención puede ser considerada como gasto de la empresa para efectos tributarios.

⁴⁷ El proceso formativo en actividades industriales de instalación, reparación y mantenimiento y otras actividades productivas, se realizan a través del SENATI.

⁴⁸ Actualmente existen 4 formas posibles de intermediación. A través de empresas de servicios complementarios, empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo y fomento del empleo y cooperativas de trabajo temporal.

Los derechos o beneficios de estos trabajadores ha sido un punto de elevada controversia. Aún cuando al principio las normas no eran muy claras, desde Julio de 1995 (Ley No. 26513), se precisó que las cooperativas de trabajadores así como las empresas de servicios especiales se encuentran obligadas a reconocer a sus socios-trabajadores o trabajadores, respectivamente, los mismos o mayores beneficios y condiciones de trabajo que corresponden a los trabajadores que vienen prestando labores análogas en la empresa usuaria. Incluso recientemente, se ha precisado que incluso las cooperativas de trabajadores están obligadas a otorgar CTS a sus socios trabajadores, aunque los mecanismos para el cumplimiento de estas normas no son muy claros.

d. **Contratos especiales**

En vista de las dificultades legales para contratar trabajadores temporalmente, a lo largo de los años se han creado “contratos especiales”, que, en términos generales, flexibilizan la contratación temporal. Aunque su impacto en el empleo total es marginal, vale la pena tenerlos en cuenta.

Contratos para exportaciones no tradicionales. Creados en 1978, estos contratos permiten la contratación temporal de mano de obra en empresas que se dediquen a la exportación no tradicional⁴⁹. Para la celebración de este tipo de contratos, es requisito indispensable que exista un contrato de exportación no tradicional, orden de compra; y un programa de producción de exportación para cumplir con el contrato. La duración del contrato está en función del período del proyecto de exportación y no existe límite al número de trabajadores sujetos a esta modalidad. Estos trabajadores tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto individual, convenio colectivo, reglamento interno de trabajo o costumbre tuvieran los trabajadores contratados a plazo indefinido del mismo centro de trabajo. Además gozan de protección contra despido arbitrario. Antes de 1990, se requería que la autoridad administrativa de trabajo apruebe estos contratos. En la actualidad, el requisito es que este tipo de contrato sea celebrado por escrito en triplicado, de las cuales una copia debe ser enviada a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro.

- **Contratos para zonas francas.** En 1989 se promulgó la *Ley de Zonas Francas, Zonas de Tratamiento Especial*⁵⁰, definidas como “áreas geográficas que gozan de un régimen especial en materia aduanera, tributaria, cambiaria, laboral y financiera que tienen como objetivo promover y desarrollar el proceso de industrialización de bienes y servicios destinados al mercado externo”. Las empresas que operaban en estas Zonas estaban exoneradas de todo tributo nacional, regional o municipal, creado o por crearse por el plazo de 15 años. De otro lado, los trabajadores que laboran en empresas establecidas en las Zonas Francas Industriales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Estas empresas tienen la facultad de contratar personal en forma temporal en la proporción que requieran sin necesidad de acreditar la naturaleza accidental o eventual del servicio o de la obra que se va a ejecutar. Por ley, las remuneraciones de los trabajadores que laboren en zonas francas debían ser superiores en 100% a las que perciban los trabajadores de la misma categoría de la actividad privada en el resto del país. En términos de administración, estos contratos debían ser puestos a conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo dentro de los 8 días siguientes a su celebración.

⁴⁹ Decreto Ley N°22342.

⁵⁰ Ley N°25100

En setiembre de 1991, se modifican algunas características de los beneficios laborales de las empresas usuarias de las zonas francas. En primer lugar, en caso que el usuario de la Zona Franca industrial provea un servicio gratuito de capacitación técnica y de salud, éste estará exonerado del pago de las aportaciones al SENATI y al IPSS, por estos conceptos. En segundo lugar, se dispuso que las remuneraciones se pacten libremente entre trabajadores y empleadores y aunque, en ningún caso, deberían ser inferiores al doble de la remuneración mínima vital vigente en cada región. Posteriormente, mediante Decreto Legislativo N°704, se reafirmó que las empresas usuarias de estas Zonas estaban exoneradas de todo tributo nacional, regional o municipal, creado o por crearse por el plazo de 15 años a partir de la fecha en que se autoriza la instalación de dicho usuario. También están exonerados de los aportes al SENATI, FONAVI e INTINTEC.

- **Contratos a tiempos parcial.** Se caracterizan por tener en promedio jornadas diarias de trabajo inferior a las 4 horas y pueden ser celebrados por plazo fijo o indefinido. Se requiere que sean celebrados por escrito y deben ser puestos en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial tienen derecho a todos los beneficios laborales, para los que no sea necesario tener una jornada superior a las 4 horas diarias. Esto quiere decir, que no gozan de protección contra el despido arbitrario, ni compensación por tiempo de servicio, aunque sí tienen derecho a vacaciones, gratificaciones y seguro de vida.
- **Contratos a Domicilio.** El contrato de trabajo a domicilio es el que se ejecuta, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por el empleador, sin su supervisión directa e inmediata. No están comprendidos en el trabajo a domicilio, el trabajo doméstico o del hogar, el trabajo autónomo, ni el realizado en taller de familia o trabajo familiar⁵¹. Este contrato deberá celebrarse por escrito y en triplicado, uno de los cuales se deberá poner a disposición de la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro. Los trabajadores sujetos a esta modalidad de contratación tienen derecho a: bonificación por el día del trabajo, vacaciones, compensación por tiempo de servicio y ser afiliado al Sistema Nacional de Pensiones y al Seguro Social de Salud.

5.2 Evolución del empleo según modalidades contractuales

a. Aspectos básicos

Para analizar la evolución del empleo según modalidades contractuales, se requiere realizar una serie de precisiones operativas. De hecho, no todas las modalidades descritas en la sección precedente son factibles de ser contrastadas empíricamente, en vista que algunas de ellas son muy particulares por lo que no son observadas claramente en las encuestas de hogares. En ese sentido, las modalidades que serán analizadas son las siguientes⁵²:

- Trabajadores permanentes. Son los trabajadores con contratos de duración indeterminada. En 1989, eran los trabajadores estables. En esta categoría se incluyen a los trabajadores en periodo de prueba

⁵¹ Artículos 87 y 89 de la Ley de Fomento del Empleo.

⁵² Para la definición operativa de cada una de estas categorías, véase el anexo metodológico No. I

debido a su baja incidencia, y, sobretodo a que sus costos laborales son los mismos

- Trabajadores temporales. Son los trabajadores con contratos de duración determinada. En las cifras de 1989 se incluyen a los trabajadores del PROEM, en vista que los costos laborales eran iguales
- Comisionistas o destajo. Son los trabajadores subcontratados directamente por las empresas y que declaran recibir como remuneración principal comisiones o por destajo.
- Trabajadores destacados. Son los trabajadores provenientes de empresas de servicios especiales (services) o cooperativas de trabajadores.
- Formación Laboral. Se incluye a todos los tipos de capacitación laboral: prácticas pre profesionales, convenios de formación laboral juvenil y contratos de aprendizaje
- Sin contrato. Son los trabajadores en los cuales no se cumple la legislación laboral.

Adicionalmente, de acuerdo a la legislación laboral vigente, se asume que los costos laborales aplicables a cada una de estas categorías contractuales son los que se muestran en los cuadros No. 5.1. y 5.2. Como se puede observar, las únicas modalidades contractuales en las cuales se cumplen todos los costos laborales considerados son los trabajadores permanentes y los trabajadores temporales. En el caso de los trabajadores en formación laboral, estos sólo tienen derecho a un seguro de accidentes de trabajo.

El caso de los trabajadores destacados presenta dificultades particulares. En primer lugar, muchos analistas señalan que, aún cuando la legislación recientemente ha sido orientada a igualar sus beneficios con los de los trabajadores permanentes de las empresas, el principal problema es que estas modalidades sirven para incumplir la legislación laboral. En segundo lugar, las encuestas de hogares que sirven de base para este estudio, no permite captar este tipo de empleo en la rama donde el trabajador realiza efectivamente su trabajo, sino en la rama de la empresa intermediaria: servicios. Por tal motivo, no es posible aproximar qué tipo de beneficios son efectivamente pagados a estos trabajadores. Para simplificar el análisis, asumiremos operativamente que estos trabajadores sólo perciben el seguro de salud, el seguro de accidentes de trabajo y el FONAVI.

b. Evolución del empleo 1989-1997

El objetivo declarado por el Gobierno para la ampliación y flexibilización de las modalidades contractuales, fue la generación de un mayor nivel de empleo. No obstante, la percepción de la mayor parte de la población era que era que estos cambios podrían generar mayor desempleo, o en todo caso, que las modalidades que crecerían más serían aquellas en las que el trabajador tiene menores derechos laborales. La evidencia disponible para Lima Metropolitana permite comentar con mejor base empírica algunos de los pre-supuestos respecto a este tema⁵³.

⁵³ La información proveniente de las encuestas de hogares permite conocer la situación contractual de todos los trabajadores (formales e informales). Además, hacen posible las comparaciones en el tiempo. La desventaja es que los informantes pueden no conocer en qué modalidad contractual específica se encuentran⁵³. Por lo tanto, es probable que exista un sesgo en los valores absolutos estimados en cada modalidad contractual.

En primer lugar, del análisis realizado en el capítulo I, se sabe que entre 1989 y 1997, el empleo asalariado privado efectivamente ha crecido a tasas bastante significativas, incluso mayores a las del empleo total. La pregunta es entonces ¿qué modalidades contractuales han generado más empleo?.

Cuadro 5.3

Empleo asalariado privado según modalidad contractual⁵⁴

(valores absolutos)

	1989	1991	1993	1995	1997
Contratos Permanentes	438,420	381,732	432,643	366,276	352,197
Contratos Temporales	42,464	88,124	129,430	194,002	214,076
Formación Laboral	20,176	1,602	4,442	6,840	17,362
Servicios y cooperativas	45,245	67,364	29,500	67,722	51,349
Comision, destajo, honorarios	74,487	81,537	106,241	141,248	152,581
Sin Contrato	272,756	324,233	380,062	471,346	551,663
Total	893,548	944,592	1,082,318	1,247,434	1,339,228

Según el cuadro No. 5.3, los contratos temporales han sido los que más crecieron proporcionalmente: la cifra de 1997 es equivalente a 5 cinco veces la existente en 1989. Sin embargo, en términos absolutos el empleo creció más en la categoría Sin Contrato. Vale la pena comentar en detalle la evolución del empleo en cada una de las modalidades contractuales.

- El **empleo permanente** se ha reducido de 438 mil trabajadores en 1989 a 352 mil en 1997, es decir, se perdieron unos 40 mil puestos de trabajo estables en este periodo, lo cual representan una caída del 20% del empleo en esta categoría. De hecho, era esperable que al eliminarse la estabilidad laboral absoluta, el empleo estable se redujera. Sin embargo, a nuestro juicio, dicha reducción ha sido moderada en términos absolutos. Esto probablemente se debe a que para determinar su dotación de personal, los empleadores no sólo observan elementos asociados a los costos laborales sino también aprecian la productividad del trabajador, para lo cual la experiencia laboral (potencial o específica) es indispensable.

Los **contratos temporales**, han permitido la creación de aproximadamente 171 mil empleos entre 1989 y 1997. Como mencionamos, en términos proporcionales, este tipo de empleo creció en más 500. Es interesante recordar que los trabajadores temporales tienen los mismos derechos y beneficios que los trabajadores permanentes. Más aún, los costos de despido arbitrario pueden ser mayores en el caso de los trabajadores temporales.⁵⁵ En ese sentido, un razonamiento simplista podría indicar que los empleadores se están comportando irracionalmente. Otra idea más razonable es que, probablemente, los empresarios aún no tienen confianza en la estabilidad de largo plazo de esta nueva legislación laboral (Saavedra, 1998).

⁵⁴ Cabe resaltar que esta serie ha sido estimada a través de una metodología específica de empalme de la serie debido a que existen problemas de comparabilidad en los cuestionarios. Véase Anexo I

⁵⁵ El costo de despido para un trabajador permanente es una remuneración y media por cada año trabajado; en cambio, el costo de romper un contrato temporal es de una remuneración y media por cada mes dejado de laboral. De cualquier forma, el crecimiento del empleo temporal evidencia que los costos de romper contratos no son relevantes para los empleadores y sus decisiones de contratación.

A nuestro juicio, la clave radica en la menor capacidad de negociación de los trabajadores temporales. Como el contrato tiene fecha definida, cada vez que se renueva un contrato a plazo fijo se puede negociar la remuneración nuevamente. Si en el interín aparecieron nuevos costos asociados a la mano de obra, el empleador puede trasladar esos nuevos costos a los trabajadores sin mayores problemas. No ocurre así en el caso de los trabajadores permanentes, entre los cuales existe mayor rigidez para reducir remuneraciones entre un periodo y otro⁵⁶.

- Los **contratos de capacitación laboral** se han reducido entre 1989 y 1997. Paradójicamente, muchos esperaban, que debido a que no estos mecanismos no generan relación laboral (no involucran beneficios laborales) los empleadores se trasladarían masivamente a contratar este tipo de trabajadores. Las cifras de las encuestas de hogares indican que esto no ha ocurrido así: en el tercer trimestre de 1997, existían menos de 18 mil jóvenes con contratos de este tipo en el sector privado del mercado laboral limeño, cifra ligeramente inferior a la existente en 1989

Contrastando esta información con la proveniente de las encuestas de establecimientos del MTPS, se encuentra que lo mismo: un reducido número de personas incorporadas a través de programas de formación laboral. Más aún, la encuestas a establecimientos indican que las empresas nunca han contratado más del 10% de su dotación propia de trabajadores a través de contratos de capacitación, a pesar de que la ley les permitía contratar hasta el 20% inicialmente y luego ese porcentaje fue ampliado al 40%. Así, este es claro ejemplo de que la legislación laboral muchas veces no toma en cuenta la realidad empírica

- En el caso de la contratación de **trabajadores destacados de “services” y cooperativas**, la información indica que esta modalidad creció sólo en 13% entre 1989 y 1997. En términos absolutos, sólo se generaron unos 6,104 empleos a través de estas empresas intermediarias durante este periodo. De hecho, en 1989 sólo existían cooperativas de trabajadores. Las “services” recién aparecieron en 1991.

Estas cifras son sorprendentemente bajas. Con la finalidad de contrastar su confiabilidad, recurrimos a la información proveniente de las encuestas de establecimientos de MTPS. Para el mismo periodo (julio-setiembre de 1997) estas encuestas a establecimientos, aplicada en empresas de 10 y más trabajadores, arrojan un nivel absoluto de empleo “destacado” cercano a los 23,500 trabajadores. Debido a que las pequeñas empresas, casi no hacen uso de este mecanismo de contratación, se puede concluir entonces que el empleo subcontratado de empresas intermediarias no ha crecido en la magnitud que usualmente se asume.

De hecho, los trabajadores “destacados” representan menos del 10% del empleo asalariado total y menos del 15% del empleo asalariado formal en empresas de 10 y más trabajadores⁵⁷. Es decir, las restricciones legales a este tipo de empleo (inicialmente 20% y luego ampliada a 50%) no son relevantes. Probablemente esto se debe a que existen otras alternativas de contratación más atractivas para los empleadores.

Más interesante aún resulta el cruce de información de ambas fuentes de información. Según la encuesta de hogares, en 1997, el empleo intermediado ascendió a 51 mil trabajadores. Como se ha mencionado, aquí se incluye a todos los trabajadores

⁵⁶ No existe información que permita contrastar empíricamente estas hipótesis.

⁵⁷ Véase, MTPS Informe Estadístico Mensual No. 23. 1998

intermediados, sin importar el tipo de empresa donde se realice efectivamente la actividad. Debido a que los datos provenientes de la encuestas de establecimientos se aplican exclusivamente en empresas privadas, la conclusión es que gran parte de la diferencia entre ambas cifras (más de 27 mil trabajadores) debe encontrarse destacada en la administración o empresas públicas. Así, el Estado es el principal cliente de las empresas intermediarias absorbiendo más de 25 mil trabajadores (más de la mitad de este tipo de empleo) en Lima Metropolitana⁵⁸.

- La subcontratación directa, a través de **comisionistas, destajo u honorarios profesionales**, sí ha crecido considerablemente, llegando en 1997 a duplicar su nivel de 1989. Esta modalidad de contratación, ha generado uno 78 mil puestos de trabajo en el periodo analizado, principalmente por el incremento sostenido en el empleo a través de honorarios profesionales. Muchas empresas, han optado por eludir la legislación laboral, incorporando profesionales a través contratos civiles de locación de servicios, los cuales no generan relación laboral. Es curioso que la prensa, ni los sectores laborales, le presten mucha atención a este tipo de empleo, y sí destinen importantes recursos al debate del empleo a través de empresas intermediarias

La existencia de **trabajadores sin contrato**, evidencia prácticas ilegales que realizan las empresas para contratar mano de obra⁵⁹. Lo interesante es que aparecen como el grupo más importante en la dotación de personal de la empresa en los últimos años. Más aún, hacia 1997, había duplicado en nivel que tenía en 1989. Es importante notar que trabajadores “sin contrato” siempre han existido y se explica fundamentalmente por la escasa capacidad de detección que tienen las instituciones encargadas de hacer cumplir la legislación laboral como el MTPS y el IPSS. También se puede explicar por la ausencia de adecuados canales de información de la legislación laboral, especialmente hacia la micro y pequeña empresa.

Una nota sobre las características del empleo generado

¿En qué ramas y en qué tipo de empresas se creó el empleo, en la diversas modalidades contractuales?. Según el cuadro No. 5.4, se crearon unos 450 mil empleos entre 1989 y 1997 en el mercado laboral limeño. El sector servicios, generó una cifra similar, en tanto que la industria y la construcción generaron unos 90 y 80 mil empleos cada una respectivamente. El resto de actividades decrecieron notablemente en su capacidad de generar empleo. Ahora bien, cabe indicar que de los 170 mil empleo temporales generados, la rama de servicios explican alrededor de 100 mil (58%) , la industria unos 60 mil (35%) y la construcción los 10 mil restantes (7%). Del mismo modo, destaca que de la pérdida de empleo permanente se vea explicada sólo por la industria y el resto de actividades. Por el contrario, los servicios y la construcción generaron unos 70 mil y 10 mil empleos permanentes respectivamente.

⁵⁸ Esta constatación tiene diversas implicancias. Una de las más importantes, es que para fines de control de las empresas intermediarias, saber que el Estado es el principal cliente, puede facilitar la tarea. Por ejemplo, antes que leyes se requeriría un poco más de control directo por parte del propio Estado.

⁵⁹ Desde el punto de vista del empleador es que este mecanismo les permite evadir la legislación laboral y enfrentar choques exógenos (económicos y legales) con mayor flexibilidad en lo que se refiere a la mano de obra.

De otro lado, el cuadro No. 5.5, indica que la gran empresa ha sido la mayor generadora de empleo temporal y de subcontratación directa (comisionistas, destajo, honorarios). En cambio, la microempresa generó la mayor cantidad de puestos de trabajo “sin contrato” (unos 315 empleos de este tipo), debido principalmente a que los costos de incumplir la legislación en este tipo de empresas son más bajos. Es notable que la pérdida de empleo permanente (estable) ha ocurrido principalmente en empresas medianas y grande; por el contrario, las microempresas incrementaron el empleo de este tipo. En suma, las empresas que parecen haberse adecuado a las nuevas normas de contratación son las empresas más grandes. La microempresa en cambio, ha experimentado un crecimiento en todas las categorías, principalmente en la categoría “sin contrato”.

Es interesante destacar finalmente que, desde el punto de vista de la individuos, existen ciertos atributos que permiten distinguir a quienes se insertan en determinadas modalidades contractuales (ver cuadro No.5.6). Así, aún cuando en todos las categorías de contrato predominan los hombres (replicando el comportamiento del mercado en general), en la modalidad de formación laboral existe un significativo porcentaje de mujeres, lo cual indicaría que este tipo de mecanismo ayuda a reducir las diferencias de acceso al mercado entre hombres y mujeres. Es evidente también que en esta categoría la mayoría sean jóvenes, en tanto que entre los trabajadores permanentes la mayoría sean adultos: en 1997, el 86% de estos trabajadores tenía más de 25 años de edad. Finalmente, las diferencias según educación parecen haberse acentuado, en la medida que las modalidades de empleo más protegidas son las que mayor empleo calificado han incorporado.

Lo que más llama la atención son los niveles remunerativos por hora. En 1997, los que más ganan son los trabajadores permanentes, seguidos de los comisionistas, destajo y honorarios profesionales y en tercer lugar se ubican los trabajadores temporales. Los que ganan menos son los trabajadores sin contrato, los trabajadores en formación laboral y los trabajadores destacados. Estos diferenciales salariales no hacen sino expresar las diferencias en los atributos personales descritos líneas arriba. Sin embargo, también expresan una bastante menor capacidad de negociación de las remuneraciones por parte de los trabajadores temporales, y principalmente los trabajadores sin contrato y destacados.

VI. EVOLUCION DE LOS COSTOS LABORALES EFECTIVOS: 1989-1997

La mayoría de estimaciones sobre costos laborales asumen que todos los trabajadores tienen los mismos derechos y beneficios, es decir, los mismos costos laborales asociados. Sin embargo, en los capítulos precedentes se ha mostrado que la legislación no es uniforme en relación a estos costos laborales. Más aún, se ha observado que los empleadores reaccionan ante cambios ocurridos en las

modalidades contractuales y recomponen la estructura de la dotación de personal con la que cuenta en sus plantas, de acuerdo a las nuevas opciones vigentes

Ante esta constatación empírica, es necesario incorporar un concepto nuevo que permita tomar en consideración las respuestas de los empleadores ante cambios en la legislación. El concepto de **costo laboral efectivo**, propuesto por OIT, precisamente toma en consideración este tema. El supuesto es que, en relación a la mano de obra, el empleador se comporta óptimamente, seleccionando una dotación de personal tal que le permite cumplir dos objetivos fundamentales: a) maximizar la productividad media del trabajo al interior de la empresa, y b) minimizar los costos efectivos asociados a la contratación del personal. Al cambiar las reglas de contratación y, los costos relativos de cierto tipo de trabajadores, la dotación de personal se orientaría hacia aquellos que son relativamente más baratos, para una productividad determinada.

En el presente capítulo se realiza una estimación de los costos laborales efectivos para la economía y en tres de las ramas más importantes: industria, construcción y servicios. Se muestra que estos costos efectivos son menores hasta en un 30% que los **costos laborales standard**, estimados a partir del supuesto que todos los trabajadores están afectos al mismo tratamiento en la legislación laboral.

6.1 **Costos laborales efectivos relativos**

La legislación peruana permite a los empleadores contratar trabajadores de acuerdo a diferentes categorías. Una de las más importantes y antiguas diferencias ocurre entre obreros y empleados. De hecho, la legislación establece diferencias en los beneficios laborales que favorecen a los obreros. Así, aún cuando en promedio los empleados ganan más que los obreros, en términos relativos los costos laborales de los obreros resulta siendo mayores⁶⁰.

Debido a estos tratamientos diferenciados, los estudios sobre costos laborales que se han desarrollado en el Perú, han realizado sus estimaciones separadamente para obreros y empleados⁶¹. Sin embargo, la legislación peruana ha empezado progresivamente a eliminar las dichas diferencias. Ante ello, en el presente estudio optamos por definir a un “trabajador promedio” en general⁶², para el cual se calcularon los costos laborales asociados. Con este fin, se partió de los cuadros No. 6.1 y 6.2, que recogen, a través de un índice, los costos laborales implícitos en la legislación laboral para obreros y empleados respectivamente, tomando en consideración tanto el régimen general como los regímenes especiales existentes⁶³. Cabe indicar, por ejemplo, que un índice de 1.66 significa que cuando un empleador contrata a un trabajador, debe multiplicar su remuneración bruta por 1.66 para calcular su costo total. Dicho de otro modo, los costos adicionales a la remuneración, derivados de la contratación de dicho trabajador asciende a 66%⁶⁴. Es conveniente precisar que, para calcular los totales de estos cuadros, se tomaron promedios ponderados de los índices parciales según rama de actividad y tamaño de empresa.

Con los índices de costos laborales desagregados tanto para obreros y empleados, se estimaron los costos laborales para un “trabajador promedio” al interior de cada una

⁶⁰ Véase cuadros No.4.8 y 4.9

⁶¹ Más aún, muchos de esos estudios concentraban su atención sólo en el caso industrial, el más relevante para entender la relación entre costos laborales y competitividad.

⁶² Véase Anexo Metodológico II

⁶³ Véase capítulo IV

⁶⁴ Cabe notar que un índice de 1.00, como en el caso de los trabajadores sin contrato, implica que los empleadores solo presupuestan la remuneración del trabajador y ningún otro costo adicional.

de las celdas, considerando la participación de cada uno de los grupos en el empleo total. Los resultados de este ejercicio se muestran en el cuadro No.6.3. Destaca que, en muchos casos, los índices asociados a los trabajadores temporales son mayores que los de los trabajadores permanentes, en particular, en la mediana y gran empresa. La explicación de ello reside en la composición del empleo: en este tipo de empresas, entre los trabajadores permanentes existe una mayor proporción de empleados (cuyos índices son relativamente menores), en cambio, entre los temporales, existe una mayor proporción de obreros.

Una vez definidos los costos laborales de este “trabajador promedio”, es posible concentrar el análisis en el tema materia de este estudio: el efecto de los cambios en las modalidades de contratación sobre los costos laborales efectivos de las empresas. La idea es incorporar en las estimaciones de los costos laborales, la estructura de la dotación del personal de acuerdo a las modalidades de contratación. De acuerdo a los resultados anteriores asumiremos que existen sólo 6 tipos de trabajadores según costos laborales.

Así, estimamos los **costos laborales efectivos relativos** $(1+t)^*$ de acuerdo a la siguiente expresión

$$(1+t)^* = \sum_{i=1}^6 \alpha_i (1+t_i) \quad (1)$$

donde: $1+t_i$ = índice de costos laborales asociados a los trabajadores tipo i (cuadro No. 6.3)
 α_i = participación del grupo de trabajadores tipo i en la dotación total del empleo (cuadro No. 5.4.b)

Los resultados de estas estimaciones se presentan en el cuadro No. 6.4, en el cual también se han incluido cifras sobre **costos laborales standard**. Este concepto asume que todos los trabajadores están afectados a todos los costos laborales existentes, lo cual, como se ha visto, sólo es cierto para un particular grupo de trabajadores. Para fines de exposición asumiremos que los **costos laborales standard** son aquellos aplicables a los trabajadores permanentes. (Ver cuadro 6.3). El análisis de los costos laborales standard es importante porque, en términos globales resume los efectos de los cambios legales sobre los costos laborales. Como se puede observar, estos costos se han reducido de 58% en 1989 a 55% en 1997⁶⁵. Lo que es importante notar desde el principio, es que las reducciones en los costos laborales standard (reducciones derivadas de la propia legislación) ascienden al 5% en la industria y 6% en los servicios. En cambio, en el sector construcción, se han incrementado, principalmente por la mayor presencia de obreros en el sector.

En 1997, los costos laborales efectivos relativos en el mercado laboral de Lima Metropolitana⁶⁶, ascendieron a 25%. Estos costos son mayores en la industria (28%) y son más bajos en la rama de servicios. Esta situación difiere claramente de lo ocurrido en 1989, cuando el costo efectivo promedio ascendía a 33%, y los mayores niveles ocurrían en el sector construcción.

Precisamente en la rama de construcción han ocurrido los mayores cambios. Los costos laborales efectivos relativos pasaron de 42% a 29% entre 1989 y 1997. Uno de

⁶⁵ En esto contribuyeron las reducciones significativas en las pensiones, el SENATI, etc. Ver capítulo IV

⁶⁶ Una implicancia de utilizar el enfoque de los costos laborales efectivos, es que estos varían a través de mercados laborales para los cuales existe una misma legislación, debido a las diferentes estructuras del empleo existentes en cada uno de ellos.

los elementos que ayuda a entender este cambio, es el hecho que los trabajadores “sin contrato” en esta rama pasaron de representar el 45% en 1989 al 64% en 1997. Este cambio merece particular atención en la microempresa (de 69% a 92%) y en la mediana empresa (pasó de 18% a 30%). En cambio, este porcentaje de trabajadores “sin contrato” se redujo en las grandes empresas y se incrementó la participación de los trabajadores permanentes y temporales. Aún así los costos laborales efectivos relativos se redujeron, lo cual indica que en este sector, ha ocurrido una reducción fundamentalmente originada por cambios legales en los costos laborales.

En la industria, las mayores reducciones se dieron en las empresas de mayor tamaño. En la microindustria, en cambio, los costos laborales efectivos se mantuvieron prácticamente inalterados. En esta rama se ha incrementado notablemente el uso de la contratación temporal, la cual pasó de representar el 5,4% en 1989 a 22,3% en 1997. En particular, la gran industria ha pasado de emplear un 7,1% de trabajadores temporales en 1989 a 41,3% en 1997. Asimismo, el uso de trabajadores sin contrato se ha incrementado moderadamente de 28,9% a 37,4%, especialmente en la pequeña y mediana industria. Finalmente en la rama de los servicios, ha ocurrido un significativo incremento en el uso de trabajadores temporales los cuales pasaron de representar el 2,1% en 1989 al 13,1% en 1997. También se observó un incremento en el uso de trabajadores sin contrato. Estos contribuyen a explicar la importante reducción en los costos laborales efectivos observada.

Como se ha visto, el mayor uso relativo de trabajadores sin contrato o trabajadores temporales, determinan diferentes niveles de los costos laborales efectivos de las empresas. Precisamente por ello, existe una relación directa entre el nivel de los costos laborales efectivos y el tamaño de la empresa. Cabe recordar que en el caso de la microempresa esto es parcialmente explicado por la presencia de una legislación laboral específica que implica menores costos incluso a nivel standard. Sin embargo, es también probable que las empresas de menor tamaño tengan mayores problemas de información respecto a las cambiantes reglas de contratación, lo cual les puede ocasionar problemas de cumplimiento. De cualquier forma, estas cifras confirman los hallazgos del capítulo V en el sentido que las empresas, incluso grandes tratan de eludir las normas legales, con la finalidad de reducir sus costos efectivos, y, en ello, les ayuda a reducida capacidad de detección por parte de las instituciones encargadas.

Costos laborales efectivos versus costos laborales standard

En 1989, los costos laborales efectivos relativos fueron inferiores que los costos laborales standard relativos en 25%. Dicho porcentaje se incrementó a 30% en 1997. Las diferencias entre ambos indicadores se deben a que los empleadores tienen la posibilidad de contratar trabajadores con diferentes costos laborales asociados, e incluso suelen incorporar trabajadores “sin contrato”, con lo que logran reducir sus costos laborales efectivos. De hecho, la mayor parte de estas diferencias se explican por la existencia de un gran porcentaje de trabajadores sin contrato, quienes, en ciertas ramas y tamaños específicos, pueden llegar a explicar más del 60% del empleo asalariado total.

En casi en todas las ramas, las diferencias entre costos laborales efectivos y standard se sitúan alrededor del 25% . La mayor diferencia ocurre en la rama de construcción : 78% versus 29%. Lo curioso es que en esta rama, los costos laborales standard son bastante elevados debido al régimen especial que les corresponde. Más allá de los beneficios que estas normas implican para los trabajadores de la construcción civil,

esta evidencia indica que cuando los costos laborales son mayores o complejos de entender, se genera mayor informalidad, especialmente en las micro y pequeña empresas. En ese sentido, simplificación y medidas de difusión de la legislación son necesarias.

6.2 **Nivel absoluto de los costos laborales efectivos**

Para la competitividad de las empresas no solo interesa conocer los niveles relativos de costos laborales asociados, sino también los niveles totales⁶⁷. Gracias a los costos laborales efectivos relativos estimados en la sección previa es posible calcular los niveles absolutos. Para fines de este trabajo los expresamos, tanto en soles constantes como en dólares corrientes por hora, de acuerdo a la siguiente expresión:

$$CLE = W^* (1+t^*) \quad (2)$$

donde W^* es la remuneración bruta promedio por hora de los trabajadores y $(1+t^*)$ expresa los costos laborales efectivos relativos asociados, estimados en el cuadro No. 6.5a (en soles constantes) y 6.5b (en dólares corrientes). Los resultados indican que los costos laborales efectivos por hora en el Perú ascienden a 5.03 soles de setiembre de 1997, es decir, 1.86 dólares corrientes. Esta cifra es ligeramente superior a la observada en 1989, cuando estos costos representaban 4.36 soles (0.84 dolares) Es decir, ha existido un incremento real de aproximadamente 15% en los costos laborales efectivos por hora en soles⁶⁸ y un incremento de más de 120% en dólares corrientes.

Los costos laborales efectivos, exceptuando al resto de sectores (que incluye a la minería), son mayores en construcción, seguido de servicios y finalmente industria. Con respecto a 1989, los incrementos han ocurrido moderadamente en las ramas de industria y servicios y, significativamente, en el “resto” de sectores. Sin embargo, en la rama de construcción los costos se han reducido en términos absolutos, si son medidos en soles constantes, consistente con una reducción tanto en las remuneraciones como en los costos laborales asociados. En dólares corrientes, esta reducción no se observa lo cual evidencia los efectos de la devaluación en las remuneraciones promedio de los trabajadores peruanos.

Descomposición de los cambios en los costos laborales efectivos

El incremento en los costos laborales efectivos absoluto ha ocurrido a pesar de la reducción en los costos laborales relativos, lo cual indica que la principal explicación de este cambio, radica en el incremento de las remuneraciones observadas especialmente a partir de 1994⁶⁹. En ese sentido, es útil descomponer los cambios en los niveles absolutos de los costos laborales efectivos con la finalidad de establecer claramente en cuánto contribuyeron los cambios en las remuneraciones y en cuanto los cambios en los costos laborales, sobre la evolución final de los costos laborales efectivos.

Para este fin se ha desarrollado un análisis de descomposición simple de la siguiente forma. Si los costos laborales efectivos (en soles constantes) para 1989 y 1997 se definen como:

$$CLE_{89} = W^*_{89}(1+t^*)_{89} \quad (3)$$

⁶⁷ Véase Hunt, Shane 1997.

⁶⁸ Un incremento anual de 1,76%

⁶⁹ Véase capítulo 5.

$$CLE_{97} = W_{97}^*(1+t^*)_{97} \quad (4)$$

Entonces se puede utilizar las variaciones logarítmicas⁷⁰ para descomponer los cambios en estos costos laborales.

$$\text{Log}[CLE_{97}/CLE_{89}] = \text{Log} [(W_{97}/W_{89})] + \text{Log} [(1+t^*)_{97}/(1+t^*)_{89}] + R \quad (5)$$

Este procedimiento ayuda a obtener una expresión aditiva que permite conocer qué proporción de la variación en los CLE depende de cada uno de sus componentes: las remuneraciones y los costos efectivos relativos⁷¹. Los resultados de este ejercicio se presentan en cuadro No. 6.6. En general, se observa que el incremento experimentado en los CLE de 15 puntos porcentuales se explica fundamentalmente por el incremento en las remuneraciones reales (explica 21 puntos porcentuales) y una reducción menor en los CLE relativos que recogen los cambios en la legislación y las reacciones de los empleadores ante esos cambios (explica una reducción de 7 puntos porcentuales).

En la gran empresa, los CLE se incrementaron en 57%. Esto es resultado de un fuerte incremento en las remuneraciones promedio y una moderada reducción en los CLE relativos. En los otros tamaños de empresa los incrementos se han situado entre el 10% y 15%. Del mismo modo, las remuneraciones han constituido una presión hacia el alza de los CLE, en tanto que los CLE relativos han originado presiones hacia la baja. En el neto, sin embargo, las remuneraciones han determinado finalmente la evolución de los CLE. Esto mismo ocurre a nivel de los sectores económicos de interés, con excepción del sector de la construcción. En él, los CLE se redujeron en 10%, porcentaje que fue explicado en sólo 16% por la reducción en las remuneraciones y 83% en la variación de los CLE.

En suma, el incremento en los niveles absolutos de los CLE, se ha debido fundamentalmente al incremento sostenido que se ha observado en las remuneraciones brutas por hora. Los CLE efectivos han presionado más bien hacia la reducción de estos costos laborales efectivos totales. Los CLE relativos incorporan los cambios en la legislación (orientadas hacia la reducción de los costos laborales) así como las reacciones de los empleadores ante esos cambios, lo cual exacerba aún más su reducción.

⁷⁰ Se trabajó con los logaritmos naturales por ser más cercanos a las variaciones porcentuales. Esto sin embargo, no tiene efecto sobre las proporciones finales

⁷¹ Una desagregación mayor -al interior de los CLE relativos- no ha sido posible hasta el presente avance.

VI. CONCLUSIONES

Entre 1989 y 1997, el Perú experimentó cambios importantes en términos económicos y laborales. En 1990 se aplicó un severo programa de ajuste con la intención de cambiar el patrón de crecimiento de la economía. De hecho, aún cuando en un primer momento, la producción se contrajo como consecuencia de la adopción de tales medidas, luego de un periodo, esta empezó a crecer a tasas elevadas. Entre 1996 y 1997, se ha vuelto a experimentar variaciones en el crecimiento, como consecuencia de una potencial crisis de balanza de pagos al cual se unieron los efectos del fenómeno del niño y la crisis asiática.

El mercado laboral ha evolucionado directamente con la producción. El empleo asalariado se mantuvo estancado cuando también lo hizo la producción, y empezó a crecer cuando esta lo hizo. Uno de los sectores que más ha crecido ha sido el de la construcción, sector que ha dinamizado de manera importante la economía y el mercado laboral. También se ha observado que, el principal generador de empleo asalariado durante este periodo ha sido el sector de las empresas más pequeñas.

El Gobierno realizó importantes cambios en la legislación laboral, en general, y aquella referida a los costos laborales en particular. En general, la tendencia ha sido hacia la flexibilización de las relaciones laborales. Se eliminó la estabilidad laboral absoluta, se cambiaron las reglas de contratación y despido, se eliminaron rigideces burocráticas y se intentó actualizar la legislación al nuevo contexto económico nacional e internacional. Uno de los cambios de mayor trascendencia, ha sido la ampliación de las modalidades de contratación. La estabilidad laboral absoluta en el empleo se reemplazó por contratos de duración indeterminada, que cuentan con protección contra el despido arbitrario; Se ampliaron las posibilidades para la contratación de trabajadores temporales, se ampliaron las modalidades de capacitación laboral y se flexibilizó la intermediación laboral. Paradójicamente, el uso de modalidades flexibles no ha sido el esperado o temido. Las alternativas de contratación promovidas por la legislación, si bien han tenido una aceptación regular por parte de las empresas, ellas no están haciendo un uso excesivo de ellas. Muchas de ellas emplean "sin contrato" o usan contratos de locación de servicios, que son mucho más rentables en términos de mayor productividad y menores costos. De hecho, en la actualidad 4 de cada 10 trabajadores asalariados se encuentra "sin contrato", lo cual indica que el empleador no le reconoce sus derechos laborales. Este fenómeno no es nuevo en nuestro país. En 1989, los trabajadores sin contrato representaban el 30% del empleo asalariado privado. Lo que sí es cierto es que la participación de este tipo de trabajadores se ha incrementado.

Paralelamente, ocurrieron cambios discrecionales en los niveles relativos de los costos laborales. Se formalizaron algunos derechos que antes eran solo costumbre (como el caso de las gratificaciones); Algunos costos dejaron de estar a cargo del empleador y pasaron a manos de los trabajadores, como los aportes de pensiones, por ejemplo. Otras, como el FONAVI, tuvieron evoluciones muy erráticas, lo cual evidencia presiones de varias fuentes en la determinación de su nivel final. De cualquier modo, lo que es cierto es que, al cabo de 8 años, la legislación laboral había reducido los costos laborales standard de 58% a 55%.

Un problema de las tradicionales estimaciones sobre costos laborales es que asumen, incorrectamente, que todos los trabajadores tienen derecho a todos los beneficios dados por la ley y, por lo tanto, todos cuestan igual. El análisis de la legislación en este periodo ha demostrado que ello no es cierto. La legislación permite la clasificación de trabajadores de acuerdo a sus costos. Una primera gran clasificación ocurre a nivel de empleados y obreros, aunque este tipo de distinciones están siendo

eliminadas progresivamente. Otra importante fuente de diferencias entre los trabajadores, son las modalidades contractuales, cuya legislación laboral precisamente ha sido materia de reformas.

En el presente trabajo se estimó los niveles y tendencias de los costos laborales efectivos, concepto que precisamente toma en consideración la reacción de los empresarios ante los cambios en las modalidades de contratación y los costos laborales asociados a cada modalidad contractual. Los costos laborales ascendieron en 1997 el 25% cifra que representa menos de la mitad de costo laboral standard: 55%. Las diferencias entre ambos conceptos se han ampliado, de 25 puntos porcentuales en 1989 a 30 en 1997. De hecho, si los costos laborales efectivos son menores, entonces las ganancias en competitividad tienen que haber sido mayores a las que normalmente se suponían, especialmente, debido a que la productividad ha crecido también de manera considerable.

ANEXOS

Cuadro N°2.1a
Evolución del PBI por sectores económicos, 1989-1997.

Actividad Económica	Años									
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
PBI	3,428,614	3,243,760	3,334,495	3,287,198	3,497,230	3,953,932	4,240,312	4,350,280	4,661,590	
Ind. Manufacturera	761,609	717,435	761,723	743,672	779,430	902,192	943,087	987,710	1,046,800	
Ind. alimentarias	230,902	224,445	237,801	233,572	240,700	288,698	277,303	279,780	297,640	
Ind. Textil y de cueros	138,634	118,319	114,468	104,396	101,557	115,432	120,937	143,970	149,140	
Ind. Maderas y muebles	39,979	37,692	46,895	47,692	58,041	71,623	77,639	65,560	73,230	
Ind. del papel	30,824	36,299	33,892	34,051	33,399	37,274	48,051	59,690	58,500	
Ind. Química	81,792	80,157	81,518	83,792	92,540	102,878	114,207	115,730	127,270	
Fabric. Prod. No Metal.	37,715	36,972	38,315	36,016	45,236	55,595	65,380	70,680	77,940	
Ind. Metálicas básicas	147,611	127,327	151,101	153,929	157,948	164,297	164,601	185,720	192,010	
Fabric. Prod. Metal.	44,498	46,000	46,549	37,720	37,105	47,713	56,007	48,510	52,430	
Prod. Manuf. Diversos	9,654	10,224	11,184	12,504	12,904	18,682	18,962	18,070	18,640	
Electricidad, agua y gas	50,912	51,095	53,119	54,272	60,144	65,587	69,457	69,170	80,320	
Construcción	186,400	192,290	195,575	204,141	233,415	308,444	361,496	342,490	407,220	
Servicios	1,411,859	1,354,587	1,411,518	1,383,549	1,444,746	1,618,744	1,832,692	1,909,460	2,063,130	
Comercio	446,648	438,787	453,798	442,699	460,181	546,971	608,232	622,810	670,390	
Transp. Comunicaciones	243,021	229,825	234,549	239,501	252,674	270,611	294,154	321,160	343,190	
Financiero	127,265	128,258	153,264	131,194	136,704	161,858	244,470	278,950	322,970	
Seguros	6,980	7,550	8,448	8,017	8,306	9,045	11,535	11,030	11,020	
Alq de viviendas	102,580	103,585	104,300	104,520	105,471	106,536	107,434	109,600	116,720	
Serv.prestados a empresas	190,235	184,623	188,537	196,019	207,584	225,706	253,919	247,460	264,290	
Restaurantes y hoteles	132,709	124,189	127,985	118,294	124,918	139,833	148,838	150,560	162,420	
Serv. a Hogares Mercante	75,743	55,429	56,117	57,954	60,968	66,437	69,932	71,590	74,000	
Serv. a Hogares No Mercante	37,139	37,265	38,331	39,385	40,752	42,557	43,902	44,640	45,510	
Salud privada	33,281	28,748	29,087	28,165	28,976	29,860	30,648	31,480	31,830	
Educación Privada	16,258	16,328	17,102	17,801	18,212	19,330	19,628	20,180	20,790	
Otros	1,017,834	928,353	912,560	901,564	979,495	1,058,965	1,033,580	1,041,450	1,064,120	

Fuente: Encuestas de Niveles de Empleo, varias encuestas.
Elaboración: Propia.

Cuadro N°2.1b
Evolución del PBI por sectores económicos, 1989-1997.
(porcentaje)

Actividad Económica	Años									
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
PBI	100.0									
Ind. Manufacturera	22.2	22.1	22.8	22.6	22.3	22.8	22.2	22.7	22.5	
Ind. alimentarias	6.7	6.9	7.1	7.1	6.9	7.3	6.5	6.4	6.4	
Ind. Textil y de cueros	4.0	3.6	3.4	3.2	2.9	2.9	2.9	3.3	3.2	
Ind. Maderas y muebles	1.2	1.2	1.4	1.5	1.7	1.8	1.8	1.5	1.6	
Ind. del papel	0.9	1.1	1.0	1.0	1.0	0.9	1.1	1.4	1.3	
Ind. Química	2.4	2.5	2.4	2.5	2.6	2.6	2.7	2.7	2.7	
Fabric. Prod. No Metal.	1.1	1.1	1.1	1.1	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	
Ind. Metálicas básicas	4.3	3.9	4.5	4.7	4.5	4.2	3.9	4.3	4.1	
Fabric. Prod. Metal.	1.3	1.4	1.4	1.1	1.1	1.2	1.3	1.1	1.1	
Prod. Manuf. Diversos	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4	0.5	0.4	0.4	0.4	
Electricidad, agua y gas	1.5	1.6	1.6	1.7	1.7	1.7	1.6	1.6	1.7	
Construcción	5.4	5.9	5.9	6.2	6.7	7.8	8.5	7.9	8.7	
Servicios	41.2	41.8	42.3	42.1	41.3	40.9	43.2	43.9	44.3	
Comercio	13.0	13.5	13.6	13.5	13.2	13.8	14.3	14.3	14.4	
Transp. Comunicaciones	7.1	7.1	7.0	7.3	7.2	6.8	6.9	7.4	7.4	
Financiero	3.7	4.0	4.6	4.0	3.9	4.1	5.8	6.4	6.9	
Seguros	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.2	
Alq de vivienda	3.0	3.2	3.1	3.2	3.0	2.7	2.5	2.5	2.5	
Serv.prestados a empresas	5.5	5.7	5.7	6.0	5.9	5.7	6.0	5.7	5.7	
Restaurantes y hoteles	3.9	3.8	3.8	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	
Serv. a Hogares Mercante	2.2	1.7	1.7	1.8	1.7	1.7	1.6	1.6	1.6	
Serv. a Hogares No Mercante	1.1	1.1	1.1	1.2	1.2	1.1	1.0	1.0	1.0	
Salud privada	1.0	0.9	0.9	0.9	0.8	0.8	0.7	0.7	0.7	
Educación Privada	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.4	
Otros	29.7	28.6	27.4	27.4	28.0	26.8	24.4	23.9	22.8	

Fuente: Encuestas de Niveles de Empleo, varias encuestas.

Elaboración: Propia.

Cuadro N°2.2
Lima Metropolitana: Estructura del mercado laboral, 1986-1996.
(miles de personas)

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997*
PEA	2532.6	2551.7	2471.1	2576.8	2814.2	2867.4	3062.6	2957.0	3333.8
PEA Ocupada	2332.0	2334.5	2327.8	2333.8	2536.5	2611.3	2846.0	2744.5	3048.4
Asalariados privados	894.2	910.2	943.0	946.1	1075.4	1144.9	1240.6	1197.0	1323.8
Asalariados públicos	375.4	347.6	316.8	281.0	300.4	265.5	285.4	227.7	205.6
No asalariados	1062.4	1076.7	1067.9	1106.7	1160.7	1200.9	1320.0	1319.8	1518.9
Desempleados	200.7	217.2	143.3	243.0	277.8	256.0	216.6	212.5	285.4
Fuera de PEA	1636.9	1727.7	1952.0	1934.7	1867.6	1933.7	1845.6	1997.4	1817.6
Población en edad de trabajar	4169.5	4279.3	4423.0	4511.5	4681.8	4801.0	4908.2	4954.4	5151.4
a. Indicadores									
Tasa de participación	60.7	59.6	55.9	57.1	60.1	59.7	62.4	59.7	64.7
Tasa de desempleo	7.9	8.3	5.9	9.4	9.9	8.8	7.1	7.9	8.6
b. Estructura del empleo									
PEA Ocupada	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100
Asalariados privados	38.3	39.0	40.5	40.5	42.4	43.8	43.6	43.6	43.4
Asalariados públicos	16.1	14.9	13.6	12.0	11.8	10.2	10.0	8.3	6.8
No asalariados	45.6	46.1	45.9	47.4	45.8	46.0	46.4	48.1	49.8

*Preliminar

Fuente: Encuestas de Niveles de Empleo, varias encuestas.

Elaboración: Propia.

Cuadro N°2.3a

Asalariados privados, según rama de actividad económica, 1989-1996.
(miles de personas)

	Años								
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997*
Total	894.2	910.2	943.0	946.1	1075.4	1144.9	1240.6	1197.0	1339.0
Industria	312.8	350.8	320.1	287.8	327.1	353.5	387.4	332.9	360.7
Ind.Bs.Consumo	206.6	238.4	210.9	188.3	195.9	214.7	252.5	208.8	243.2
Ind.Bs.Intermedios	68.4	65.1	63.2	64.0	82.3	82.5	82.7	76.5	69.6
Ind.Bs.Capital	37.8	47.3	46.0	35.5	49.0	56.2	52.1	47.6	47.9
Construcción	52.7	66.8	43.6	65.6	80.7	95.7	95.2	82.4	131.3
Servicios	494.4	473.5	561.0	577.4	648.1	679.7	734.7	738.3	813.0
Comercio	164.5	153.7	190.3	182.8	200.1	210.0	223.5	203.8	211.4
Restaurantes y hotel	34.9	23.6	30.1	36.2	44.7	41.0	53.0	69.3	64.5
Trans.almac.comunic.	80.5	68.0	77.0	94.7	112.2	112.5	102.2	139.7	138.8
Serv.a empresas	86.2	76.5	96.4	93.0	110.1	141.6	150.6	135.1	178.6
Serv.comunic. social	81.2	102.3	111.1	116.8	131.9	126.9	159.9	127.4	154.7
Serv.Personales	47.0	49.4	56.2	54.0	49.1	47.8	45.5	63.0	65.0
Resto	34.2	19.1	18.4	15.3	19.4	16.1	23.3	43.4	34.0
Agricultura	22.8	15.6	10.4	9.0	10.4	6.7	12.3	23.8	19.3
Minería	9.3	2.7	5.5	5.5	7.4	3.7	6.1	12.6	6.5
Elect.gas agua	2.1	0.7	2.5	0.8	1.7	5.7	4.9	7.0	8.2

*Preliminar

Fuente: Encuestas de Niveles de Empleo, varias encuestas.

Elaboración: Propia.

Cuadro N°2.3b

Asalariados privados, según rama de actividad económica, 1989-1996.
(porcentaje)

	Años								
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997*
Total	100.0								
Industria	35.0	38.5	33.9	30.4	30.4	30.9	31.2	27.8	26.9
Ind.Bs.Consumo	66.1	68.0	65.9	65.4	59.9	60.7	65.2	62.7	67.4
Ind.Bs.Intermedios	21.9	18.6	19.7	22.2	25.1	23.3	21.4	23.0	19.3
Ind.Bs.Capital	12.1	13.5	14.4	12.3	15.0	15.9	13.5	14.3	13.3
Construcción	5.9	7.3	4.6	6.9	7.5	8.4	7.7	6.9	9.8
Servicios	55.3	52.0	59.5	61.0	60.3	59.4	59.2	61.7	60.7
Comercio	18.4	16.9	20.2	19.3	18.6	18.3	18.0	17.0	15.8
Restaurantes y hotel	3.9	2.6	3.2	3.8	4.2	3.6	4.3	5.8	4.8
Trans.almac.comunic.	9.0	7.5	8.2	10.0	10.4	9.8	8.2	11.7	10.4
Serv.a empresas	9.6	8.4	10.2	9.8	10.2	12.4	12.1	11.3	13.3
Serv.comunic. social	9.1	11.2	11.8	12.3	12.3	11.1	12.9	10.6	11.6
Serv.Personales	5.3	5.4	6.0	5.7	4.6	4.2	3.7	5.3	4.9
Resto	3.8	2.1	1.9	1.6	1.8	1.4	1.9	3.6	2.5
Agricultura	2.5	1.7	1.1	1.0	1.0	0.6	1.0	2.0	1.4
Minería	1.0	0.3	0.6	0.6	0.7	0.3	0.5	1.1	0.5
Elect.gas agua	0.2	0.1	0.3	0.1	0.2	0.5	0.4	0.6	0.6

*Preliminar

Fuente: Encuestas de Niveles de Empleo, varias encuestas.

Elaboración: Propia.

Cuadro N°2.4

Lima Metropolitana: PEA Ocupada por ramas de actividad económica, según tamaño de empresa, 1989-1996.
(miles de personas)

Años y tamaño de la empresa	Actividad económica				
	Total	Industria	Construcción	Servicios	Resto
1989	2,331,982	462,339	110,463	1,578,370	180,810
Microempresa	1,306,722	207,959	63,425	900,136	135,202
Pequeña empresa	185,271	58,435	14,256	99,754	12,826
mediana empresa	177,401	54,859	7,843	109,708	4,990
Gran empresa	662,588	141,086	24,938	468,772	27,792
1990	2,334,477	497,219	115,612	1,533,952	187,693
Microempresa	1,412,527	250,976	80,691	924,299	156,562
Pequeña empresa	195,148	72,083	8,516	111,423	3,125
mediana empresa	161,166	62,830	13,161	79,165	6,009
Gran empresa	565,636	111,331	13,244	419,065	21,997
1991	2,327,776	443,660	108,571	1,611,982	163,563
Microempresa	1,414,712	200,191	85,120	992,705	136,697
Pequeña empresa	169,917	66,988	5,446	93,325	4,158
mediana empresa	171,815	61,211	9,210	98,045	3,349
Gran empresa	571,330	115,269	8,795	427,907	19,359
1992	2,333,813	399,994	131,563	1,625,317	176,939
Microempresa	1,475,967	193,386	100,643	1,029,413	152,524
Pequeña empresa	199,532	51,244	12,625	131,336	4,327
mediana empresa	159,486	53,936	8,760	95,194	1,596
Gran empresa	498,828	101,429	9,534	369,374	18,492
1993	2,536,479	457,433	144,636	1,777,877	156,533
Microempresa	1,624,384	221,970	96,635	1,168,944	136,836
Pequeña empresa	193,574	66,709	18,201	107,871	793
mediana empresa	189,468	65,574	18,191	101,592	4,111
Gran empresa	529,052	103,180	11,609	399,470	14,793
1994	2,611,322	501,569	159,712	1,777,201	172,840
Microempresa	1,644,427	273,077	103,827	1,124,906	142,618
Pequeña empresa	218,774	64,369	14,911	133,700	5,794
mediana empresa	206,743	63,918	20,768	119,594	2,462
Gran empresa	541,378	100,205	20,206	399,001	21,966
1995	2,846,029	565,503	147,840	1,931,365	201,322
Microempresa	1,848,900	309,687	97,503	1,259,981	181,730
Pequeña empresa	221,289	73,917	19,182	124,048	4,142
mediana empresa	215,768	77,473	18,602	113,285	6,407
Gran empresa	560,073	104,427	12,553	434,051	9,043
1996	2,708,811	480,783	147,386	1,913,164	167,480
Microempresa	1,868,415	275,859	116,753	1,338,527	137,277
Pequeña empresa	224,862	65,632	9,736	142,151	7,344
mediana empresa	125,241	50,281	7,673	63,442	3,845
Gran empresa	490,292	89,011	13,223	369,044	19,014

Cuadro N°2.5

Lima Metropolitana: Asalariados privados por ramas de actividad económica, según tamaño de empresa, 1989-1996.

Actividad económica y Tamaño de la empresa:	Años								
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997*
Total	894,183	910,172	942,991	946,134	1,077,878	1,144,931	1,240,594	1,197,036	1,339,227
Microempresa	284,231	354,773	356,015	382,961	476,880	459,694	552,124	575,244	600,377
Pequeña empresa	171,736	185,994	159,899	189,772	185,364	208,355	208,862	213,583	237,910
mediana empresa	170,281	155,474	162,184	153,972	182,085	203,034	212,677	123,155	136,962
Gran empresa	267,935	213,931	264,894	219,429	233,549	273,849	266,931	285,054	363,977
Industria	312,791	350,770	320,050	287,834	327,129	353,491	387,362	332,898	360,769
Microempresa	77,646	118,891	87,505	89,057	103,284	132,837	144,026	134,965	123,683
Pequeña empresa	54,874	69,800	65,717	50,085	65,022	61,941	69,269	63,511	79,535
mediana empresa	54,145	62,050	58,637	52,395	65,164	63,500	77,473	48,195	43,405
Gran empresa	126,126	100,029	108,191	96,297	93,658	95,213	96,595	86,227	114,147
Construcción	52,746	66,847	43,627	65,617	80,719	95,720	95,170	82,358	131,343
Microempresa	16,389	39,189	20,176	35,495	34,351	41,061	46,397	52,423	72,174
Pequeña empresa	13,543	7,737	5,446	12,625	18,201	14,488	18,399	9,039	15,112
mediana empresa	7,843	12,382	9,210	8,760	18,191	20,768	18,202	7,673	18,799
Gran empresa	14,971	7,540	8,795	8,736	9,977	19,403	12,172	13,223	25,257
Servicios	494,442	473,505	560,950	577,383	650,602	679,664	734,728	738,341	813,146
Microempresa	177,372	188,106	245,439	252,944	330,895	284,500	354,404	372,494	389,170
Pequeña empresa	95,482	105,332	84,578	122,735	101,348	127,369	117,052	133,690	138,672
mediana empresa	103,303	75,555	90,988	91,221	94,619	117,141	110,978	63,442	74,156
Gran empresa	118,285	104,512	139,945	110,483	123,740	150,654	152,294	168,715	211,148
Resto	34203	19,050	18,365	15,300	19,427	16,055	23,334	43,440	33,969
Microempresa	12823	8,587	2,895	5,465	8,349	1,296	7,297	15,362	15,351
Pequeña empresa	7837	3,125	4,158	4,327	793	4,557	4,142	7,344	4,591
mediana empresa	4990	5,488	3,349	1,596	4,111	1,624	6,025	3,845	601
Gran empresa	8553	1,850	7,963	3,912	6,174	8,578	5,870	16,889	13,426

*Preliminar

Fuente: Encuestas de Niveles de Empleo, varias encuestas.

Elaboración: Propia.

Cuadro N°2.6

Lima Metropolitana: Evolución de los quintiles de ingresos considerando como base 1996.

(porcentaje)

Quintiles de ingreso	Años							
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Total	100.0							
1	34.9	87.0	38.2	30.2	35.0	25.1	24.1	19.9
2	21.0	5.3	14.9	17.2	18.1	19.8	18.2	19.9
3	15.7	3.1	14.5	15.9	16.7	16.1	17.4	20.1
4	12.8	2.0	15.7	18.0	15.5	16.9	17.3	20.1
5	15.6	2.7	16.6	18.6	14.7	22.1	22.9	20.0

Fuente: Encuesta de Niveles de Empleo.

Elaboración: Propia.

Cuadro Nº 4.1

Perú: Aportes, Contribuciones e impuestos a cargo del empleador, 1989-1997.

(porcentajes)

Contribución	Industria				Construcción				Servicios			
	1989		1997		1989		1997		1989		1997	
	Obrero	Empleado	Obrero	Empleado	Obrero	Empleado	Obrero	Empleado	Obrero	Empleado	Obrero	Empleado
IPSS	6.00	6.00	9.00	9.00	6.00	6.00	9.00	9.00	6.00	6.00	9.00	9.00
PENSIONES	6.00	6.00	0.00	0.00	6.00	6.00	0.00	0.00	6.00	6.00	0.00	0.00
SAT	4.00	0.00	4.00	0.00	4.50	0.00	4.50	0.00	4.00	0.00	4.00	0.00
FONAVI	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
SENATI	1.50	n.a.	0.75	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Total	22.50	17.00	18.75	14.00	21.50	17.00	18.50	14.00	21.00	17.00	18.00	14.00

n.a. No aplicable

Fuente: Normas Legales, varios números.

Elaboración: Propia.

Cuadro N° 4.2

Costos salariales asociados a las gratificaciones por fiestas patrias, Navidad y Año Nuevo, 1989,1997.

(porcentajes)

Actividad económica	Costo		Contribuciones				Costo	
	Directo*	Salud Pensiones	SAT	FONAVI	SENATI	Indirecto	Total	
1989								
Industria								
Obrero	16.67	6.00	6.00	4.00	-	1.50	2.92	19.58
Empleado	16.67	6.00	6.00	-	-	1.50	2.25	18.92
Construcción								
Obrero	22.22	6.00	6.00	4.00	-	-	3.56	25.78
Empleado	16.67	6.00	6.00	-	-	-	2.00	18.67
Servicios								
Obrero	16.67	6.00	6.00	4.00	-	-	2.67	19.33
Empleado	16.67	6.00	6.00	-	-	-	2.00	18.67
1997								
Industria								
Obrero	16.67	9.00	-	4.00	5.00	0.75	3.12	19.79
Empleado	16.67	9.00	-	-	5.00	0.75	2.46	19.12
Construcción								
Obrero	22.22	9.00	-	4.00	5.00	-	4.00	26.22
Empleado	16.67	9.00	-	-	5.00	-	2.33	19.00
Servicios								
Obrero	16.67	9.00	-	4.00	5.00	-	3.00	19.67
Empleado	16.67	9.00	-	-	5.00	-	2.33	19.00

*Los Costos Directos por Gratificaciones resultan de dividir las dos gratificaciones anuales entre los doce meses del año. Los obreros de construcción reciben por cada gratificación 40 jornales. Esto significa que al final del año reciben 80 jornales por gratificaciones que divididos entre 360 días nos da un valor de 22.2%

Fuente: Normas Legales, varios números.

Elaboración: Propia.

Cuadro N° 4.3

Costos salariales asociados a las vacaciones, 1989,1997.

(porcentaje)

Actividad económica	Costo Directo*	Contribuciones					Costo Indirecto	Costo Total
		Salud	Pensiones	SAT	FONAVI	SENATI		
1989								
Industria								
Obrero	8.33	6.00	6.00	4.00	5.00	1.50	1.87	10.20
Empleado	8.33	6.00	6.00	-	5.00	1.50	1.54	9.87
Construcción								
Obrero	8.67	6.00	6.00	4.00	5.00	-	1.82	10.49
Empleado	8.33	6.00	6.00	-	5.00	-	1.42	9.75
Servicios								
Obrero	8.33	6.00	6.00	4.00	5.00	-	1.75	10.08
Empleado	8.33	6.00	6.00	-	5.00	-	1.42	9.75
1997								
Industria								
Obrero	8.33	9.00	-	4.00	5.00	0.75	1.56	9.89
Empleado	8.33	9.00	-	-	5.00	0.75	1.23	9.56
Construcción								
Obrero	8.67	9.00	-	4.00	5.00	-	1.56	10.23
Empleado	8.33	9.00	-	-	5.00	-	1.17	9.50
Servicios								
Obrero	8.33	9.00	-	4.00	5.00	-	1.50	9.83
Empleado	8.33	9.00	-	-	5.00	-	1.17	9.50

*Los Costos Directos por Vacaciones resultan de dividir un sueldo entre los doce meses del año. Los obreros de construcción reciben por vacaciones el 10% del total de jornales ganados durante su período de trabajo sin considerar el salario dominical. Esto significa que si le restamos los 48 domingos del año los obreros de construcción recibirán como compensación vacacional el 10% de 312 jornales; es decir el 8.67%.

Fuente: Normas Legales, varios números.

Elaboración: Propia.

Cuadro Nº 4.4

Costos salariales asociados al Descanso Semanal Obligatorio (DSO), 1989,1997.

(porcentaje)

Actividad económica	Costo Directo*	Contribuciones					Costo Indirecto	Costo Total
		Salud	Pensiones	SAT	FONAVI	SENATI		
1989								
Industria								
Obrero	13.33	6.00	6.00	4.00	5.00	1.50	3.00	16.33
Empleado	13.33	6.00	6.00	-	5.00	1.50	2.47	15.80
Construcción								
Obrero	13.33	6.00	6.00	4.00	5.00	-	2.80	16.13
Empleado	13.33	6.00	6.00	-	5.00	-	2.27	15.60
Servicios								
Obrero	13.33	6.00	6.00	4.00	5.00	-	2.80	16.13
Empleado	13.33	6.00	6.00	-	5.00	-	2.27	15.60
1997								
Industria								
Obrero	13.33	9.00	-	4.00	5.00	0.75	2.50	15.83
Empleado	13.33	9.00	-	-	5.00	0.75	1.97	15.30
Construcción								
Obrero	13.33	9.00	-	4.00	5.00	-	2.40	15.73
Empleado	13.33	9.00	-	-	5.00	-	1.87	15.20
Servicios								
Obrero	13.33	9.00	-	4.00	5.00	-	2.40	15.73
Empleado	13.33	9.00	-	-	5.00	-	1.87	15.20

*Los Costos Directos por Descanso Semanal Obligatorio resultan de dividir los 48 domingos del año entre 360 días.

Fuente: Normas Legales, varios números.

Elaboración: Propia.

Cuadro Nº 4.5

Costos salariales asociados a los Feriados No Laborables (FNL), 1989,1997.

(porcentaje)

Actividad económica	Costo Directo*	Contribuciones					Costo Indirecto	Costo Total
		Salud	Pensiones	SAT	FONAVI	SENATI		
1989								
Industria								
Obrero	3.33	6.00	6.00	4.00	5.00	1.50	0.75	4.08
Empleado	3.33	6.00	6.00	-	5.00	1.50	0.62	3.95
Construcción								
Obrero	3.61	6.00	6.00	4.00	5.00		0.76	4.37
Empleado	3.33	6.00	6.00	-	5.00		0.57	3.90
Servicios								
Obrero	3.33	6.00	6.00	4.00	5.00		0.70	4.03
Empleado	3.33	6.00	6.00	-	5.00		0.57	3.90
1997								
Industria								
Obrero	3.33	9.00	-	4.00	5.00	0.75	0.62	3.95
Empleado	3.33	9.00	-	-	5.00	0.75	0.49	3.82
Construcción								
Obrero	3.61	9.00	-	4.00	5.00		0.65	4.26
Empleado	3.33	9.00	-	-	5.00		0.47	3.80
Servicios								
Obrero	3.33	9.00	-	4.00	5.00		0.60	3.93
Empleado	3.33	9.00	-	-	5.00		0.47	3.80

*Los Costos Directos por Feriados No Laborables se estiman dividiendo los doce feriados anuales entre 360 días. Por ley 24324 el 25 de octubre de cada año es feriado no laborable con goce de remuneración para los trabajadores del ramo. Lo que significa que los obreros de construcción gozan de trece feriados al año.

Fuente: Normas Legales, varios números.

Elaboración: Propia.

Cuadro No. 4.6

Cálculo de la incidencia de la Asignación Familiar sobre los costos laborales por rama de actividad económica, 1989-1997*.

	1989						1997					
	Industria		Construcción		Servicios		Industria		Construcción		Servicios	
	Obrero	Empleado	Obrero 1/	Empleado	Obrero	Empleado	Obrero	Empleado	Obrero 1/	Empleado	Obrero	Empleado
Ingreso mínimo vital	275.9	275.9	n.a.	275.9	275.9	275.9	330.0	330.0	n.a.	330.0	330.0	330.0
Tasa 10%	27.6	27.6	8.3	27.6	27.6	27.6	33.0	33.0	8.3	33.0	33.0	33.0
Contribuciones	22.50	21.00	21.00	21.00	21.00	21.00	19.55	18.80	18.80	18.80	18.80	18.80
- IPSS	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00
- Pensiones	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
- SAT	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
- FONAVI	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.80	5.80	5.80	5.80	5.80	5.80
- SENATI	1.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.75	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total S/.	33.80	33.39	10.08	33.39	33.39	33.39	39.45	39.20	9.90	39.20	39.20	39.20
Rem. Promedio.	562.8	771.6		1110.2	629.0	891.8	530.0	1418.0		976.0	549.0	1068.0
Total %	6.01	4.33	8.33	3.01	5.31	3.74	7.44	2.76	8.33	4.02	7.14	3.67

n.a. = No aplicable.

*La aportación por Asignación Familiar corresponde al 10% del Ingreso Mínimo Legal. Para fines de las estimaciones se han comparado contra el promedio de remuneraciones por rama de actividad con la finalidad de estimar una proporción sobre los salarios mensuales.

1/ En el caso de obreros de la construcción se estima el monto de asignación escolar. A diferencia de la asignación familiar, la asignación escolar no se estima como un porcentaje del IML, sino que corresponde al valor de treinta jornañes anuales. Si dividimos este valor entre 360 días da un valor de 8.33%.

Fuente: Normas Legales, varios números.

Elaboración: Propia.

Cuadro Nº 4.7
Costos salariales asociados a la Compensación por Tiempo de Servicios, 1989,1997.

Actividad económica	Costo Directo*	Gratificaciones	Costo Total
1989			
Industria			
Obrero	8.33		8.33
Empleado	8.33		8.33
Construcción			
Obrero	9.97		9.97
Empleado	8.33		8.33
Servicios			
Obrero	8.33		8.33
Empleado	8.33		8.33
1997			
Industria			
Obrero	8.33	1.39	9.72
Empleado	8.33	1.39	9.72
Construcción			
Obrero	9.97		9.97
Empleado	8.33	1.39	9.72
Servicios			
Obrero	8.33	1.39	9.72
Empleado	8.33	1.39	9.72

* Los Costos Directos asociados a la Compensación por Tiempo de Servicios se estiman dividiendo una remuneración anual entre doce remuneraciones anuales, es decir 1 entre 12 lo que da un valor de 8.33%. Para el caso de obreros de la construcción este monto es de 15% del total de jornadas efectivamente trabajados; es decir no se consideran ni domingos ni feriados. Este 15% se divide en 12% para CTS y 3% en sustitución de la participación de utilidades. Es decir, hay que restar 13 feriados y 48 domingos, entonces la tasa es de $(299/360)*12$. Lo que da una tasa igual a 9.97.
Fuente: Normas Legales, varios números.
Elaboración: Propia.

Cuadro N° 4.8a

Estimación de los costos laborales de empleados, 1989.

(porcentaje)

Costos	Ramras de actividad económica											
	Industria				Construcción				Servicios			
	Régimen de Microemp.	Régimen de Pequeña emp.	Régimen de mediana empr.	Régimen de gran empr.	Régimen de Microemp.	Régimen de Pequeña emp.	Régimen de mediana empr.	Régimen de gran empr.	Régimen de Microemp.	Régimen de Pequeña emp.	Régimen de mediana empr.	Régimen de gran empr.
A. Remuneración	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
B. Aportes del Empleador	44.53	59.94	59.94	59.94	56.75	56.75	56.75	56.75	42.07	57.49	57.49	57.49
1. Aportes, Contribuciones e Impuestos	6.50	18.50	18.50	18.50	17.00	17.00	17.00	17.00	5.00	17.00	17.00	17.00
Pensiones ONP	a	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	a	6.00	6.00	6.00
Salud	a	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	a	6.00	6.00	6.00
Acc. de trabajo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fonavi	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Senati	1.50	1.50	1.50	1.50	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Otras formas de remuneración	29.70	33.11	33.11	33.11	31.42	31.42	31.42	31.42	28.74	32.16	32.16	32.16
Gratificaciones	16.92	18.92	18.92	18.92	18.67	18.67	18.67	18.67	16.67	18.67	18.67	18.67
Vacaciones	8.45	9.87	9.87	9.87	9.75	9.75	9.75	9.75	8.33	9.75	9.75	9.75
Asignación Familiar 1/	4.33	4.33	4.33	4.33	3.01	3.01	3.01	3.01	3.74	3.74	3.74	3.74
Bono Unificado de Constr.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Provisiones para el Cese	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33
Compen. Tiempo de Servicios	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33
C. Costo Total (A+B)	144.53	159.94	159.94	159.94	156.75	156.75	156.75	156.75	142.07	157.49	157.49	157.49

a. No aplicable. Este régimen, obliga a un pago de un porcentaje único sobre las ventas, es decir, es independiente del número de trabajadores que se posea.

1/ Para los obreros del sector construcción se estima el monto de asignación escolar.

Fuente: Normas Legales, varios números.

Elaboración: Propia.

Cuadro N° 4.8b

Estimación de los costos laborales de obreros, 1989.

(porcentaje)

Costos	Ramas de actividad económica											
	Industria				Construcción				Servicios			
	Régimen de Microemp.	Régimen de Pequeña emp.	Régimen de mediana empr.	Régimen de gran empr.	Régimen de Microemp.	Régimen de Pequeña emp.	Régimen de mediana empr.	Régimen de gran empr.	Régimen de Microemp.	Régimen de Pequeña emp.	Régimen de mediana empr.	Régimen de gran empr.
A. Remuneración	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
B. Aportes del Empleador	51.21	66.62	66.62	66.62	74.42	100.98	100.98	100.98	48.63	64.05	64.05	64.05
1. Aportes, Contribuciones e Impuestos	10.50	22.50	22.50	22.50	21.50	21.50	21.50	21.50	9.00	21.00	21.00	21.00
Pensiones ONP	a	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	a	6.0	6.0	6.0
Salud	a	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	a	6.0	6.0	6.0
Acc. de trabajo	4.0	4.0	4.0	4.0	4.5	4.5	4.5	4.5	4.0	4.0	4.0	4.0
Fonavi	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
Senati	1.5	1.5	1.5	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Otras formas de remuneración	32.4	35.8	35.8	35.8	44.6	69.5	69.5	69.5	31.3	34.7	34.7	34.7
Gratificaciones	17.6	19.6	19.6	19.6	25.8	25.8	25.8	25.8	17.3	19.3	19.3	19.3
Vacaciones	8.8	10.2	10.2	10.2	10.5	10.5	10.5	10.5	8.7	10.1	10.1	10.1
Asignación Familiar 1/	6.0	6.0	6.0	6.0	8.3	8.3	8.3	8.3	5.3	5.3	5.3	5.3
Bono Unificado de Constr.	-	-	-	-	-	24.9	24.9	24.9	-	-	-	-
3. Provisiones para el Cese	8.3	8.3	8.3	8.3	8.3	10.0	10.0	10.0	8.3	8.3	8.3	8.3
Compen. Tiempo de Servicios	8.3	8.3	8.3	8.3	8.3	10.0	10.0	10.0	8.3	8.3	8.3	8.3
C. Costo Total (A+B)	151.2	166.6	166.6	166.6	174.4	201.0	201.0	201.0	148.6	164.1	164.1	164.1

a. No aplicable. Este régimen, obliga a un pago de un porcentaje único sobre las ventas, es decir, es independiente del número de trabajadores que se posea.

1/ Para los obreros del sector construcción se estima el monto de asignación escolar.

Fuente: Normas Legales, varios números.

Elaboración: Propia.

Cuadro N° 4.9a

Estimación de los costos laborales de empleados, 1997.

(porcentaje)

Costos	Ramas de actividad económica											
	Industria				Construcción				Servicios			
	Régimen de Microemp.	Régimen de Pequeña emp.	Régimen de mediana empr.	Régimen de gran empr.	Régimen de Microemp.	Régimen de Pequeña emp.	Régimen de mediana empr.	Régimen de gran empr.	Régimen de Microemp.	Régimen de Pequeña emp.	Régimen de mediana empr.	Régimen de gran empr.
A. Remuneración	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
B. Aportes del Empleador	37.48	55.92	55.92	55.92	56.23	56.23	56.23	56.23	38.39	55.89	55.89	55.89
1. Aportes, Contribuciones e Impuestos	0.00	14.75	14.75	14.75	14.00	14.00	14.00	14.00	0.00	14.00	14.00	14.00
Pensiones ONP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Salud	a	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	a	9.00	9.00	9.00
Acc. de trabajo	a	-	-	-	-	-	-	-	a	-	-	-
Fonavi	a	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	a	5.00	5.00	5.00
Senati	a	0.75	0.75	0.75	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Otras formas de remuneración	27.76	31.45	31.45	31.45	32.51	32.51	32.51	32.51	28.67	32.17	32.17	32.17
Gratificaciones	16.67	19.12	19.12	19.12	19.00	19.00	19.00	19.00	16.67	19.00	19.00	19.00
Vacaciones	8.33	9.56	9.56	9.56	9.50	9.50	9.50	9.50	8.33	9.50	9.50	9.50
Asignación Familiar 1/	2.76	2.76	2.76	2.76	4.02	4.02	4.02	4.02	3.67	3.67	3.67	3.67
Bono Unificado de Constr.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Provisiones para el Cese	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72
Compen.Tiempo de Servicios	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72	9.72
C. Costo Total (A+B)	137.48	155.92	155.92	155.92	156.23	156.23	156.23	156.23	138.39	155.89	155.89	155.89

a. No aplicable. Este régimen, obliga a un pago de un porcentaje único sobre las ventas, es decir, es independiente del número de trabajadores que se posea.

1/ Para los obreros del sector construcción se estima el monto de asignación escolar.

Fuente: Normas Legales, varios números.

Elaboración: Propia.

Cuadro N° 4.9b

Estimación de los costos laborales de obreros, 1997.

(porcentaje)

Costos	Ramas de actividad económica											
	Industria				Construcción				Servicios			
	Régimen de Microemp.	Régimen de Pequeña emp.	Régimen de mediana empr.	Régimen de gran empr.	Régimen de Microemp.	Régimen de Pequeña emp.	Régimen de mediana empr.	Régimen de gran empr.	Régimen de Microemp.	Régimen de Pequeña emp.	Régimen de mediana empr.	Régimen de gran empr.
A. Remuneración	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
B. Aportes del Empleador	42.16	65.60	65.60	65.60	73.00	98.16	98.16	98.16	45.86	64.36	64.36	64.36
1. Aportes, Contribuciones e Impuestos	0.00	18.75	18.75	18.75	18.50	18.50	18.50	18.50	4.00	18.00	18.00	18.00
Pensiones ONP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Salud	a	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	a	9.0	9.0	9.0
Acc. de trabajo	a	4.0	4.0	4.0	4.5	4.5	4.5	4.5	4.0	4.0	4.0	4.0
Fonavi	a	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	a	5.0	5.0	5.0
Senati	a	0.8	0.8	0.8	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Otras formas de remuneración	32.4	37.1	37.1	37.1	44.8	69.7	69.7	69.7	32.1	36.6	36.6	36.6
Gratificaciones	16.7	19.8	19.8	19.8	26.2	26.2	26.2	26.2	16.7	19.7	19.7	19.7
Vacaciones	8.3	9.9	9.9	9.9	10.2	10.2	10.2	10.2	8.3	9.8	9.8	9.8
Asignación Familiar 1/	7.4	7.4	7.4	7.4	8.3	8.3	8.3	8.3	7.1	7.1	7.1	7.1
Bono Unificado de Constr.	-	-	-	-	-	24.9	24.9	24.9	-	-	-	-
3. Provisiones para el Cese	9.7	9.7	9.7	9.7	9.7	10.0	10.0	10.0	9.7	9.7	9.7	9.7
Compen.Tiempo de Servicios	9.7	9.7	9.7	9.7	9.7	10.0	10.0	10.0	9.7	9.7	9.7	9.7
C. Costo Total (A+B)	142.2	165.6	165.6	165.6	173.0	198.2	198.2	198.2	145.9	164.4	164.4	164.4

a. No aplicable. Este régimen, obliga a un pago de un porcentaje único sobre las ventas, es decir, es independiente del número de trabajadores que se posea.

1/ Para los obreros del sector construcción se estima el monto de asignación escolar.

Fuente: Normas Legales, varios números.

Elaboración: Propia.

Cuadro N°5.1

Régimen general de costos laborales, según tipo de contrato, 1989.

Costos	Modalidad de contratación					
	Permanente 1/	Temporal 2/	Formación Laboral	Destacados	Comisionista, destajo y honor.Prof.	Sin Contrato
Aportes, Contribuciones e impuestos						
Pensiones	Sí	Sí	No	Sí	No	No
Salud	Sí	Sí	No	Sí	No	No
Seguro de accidentes de trabajo 3/	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Fonavi	Sí	Sí	No	Sí	No	No
Senati 4/	Sí	Sí	No	No	No	No
Otras formas de Contribución						
Gratificaciones	Sí	Sí	No	No	No	No
Vacaciones	Sí	Sí	No	No	No	No
Descanso semanal obligatorio	Sí	Sí	No	No	No	No
Feriado no laborable	Sí	Sí	No	No	No	No
Asignación Familiar 5/	No	No	No	No	No	No
Bono Unificado de Construcción 6/	Sí	Sí	No	No	No	No
Previsiones para el cese						
CTS	Sí	Sí	No	No	No	No

Sí: Sí le corresponde

No: No le corresponde

1/ Incluye a las personas que reportaron estar en periodo de prueba.

2/ Incluye a los trabajadores del PROEM.

3/ Sólo aplicable a los trabajadores obreros.

4/ Sólo aplicable a los trabajadores del sector industria.

5/ Para el caso de Construcción se considera asignación escolar.

6/ Sólo para los trabajadores obreros de construcción.

Cuadro N°5.2

Régimen general de costos laborales, según tipo de contrato, 1997.

Costos	Modalidad de contratación					
	Permanente 1/	Temporal 2/	Formación Laboral	Destacados	Comisionista, destajo y honor.Prof.	Sin Contrato
Aportes, Contribuciones e impuestos						
Pensiones	No	No	No	No	No	No
Salud	Sí	Sí	No	Sí	No	No
Seguro de accidentes de trabajo 3/	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Fonavi	Sí	Sí	No	Sí	No	No
Senati 4/	Sí	Sí	No	No	No	No
Otras formas de Contribución						
Gratificaciones	Sí	Sí	No	No	No	No
Vacaciones	Sí	Sí	No	No	No	No
Descanso semanal obligatorio	Sí	Sí	No	No	No	No
Feriado no laborable	Sí	Sí	No	No	No	No
Asignación Familiar 5/	Sí	Sí	No	No	No	No
Bono Unificado de Construcción 6/	Sí	Sí	No	No	No	No
Previsiones para el cese						
CTS	Sí	Sí	No	No	No	No

Sí: Sí le corresponde

No: No le corresponde

1/ Incluye a las personas que reportaron estar en periodo de prueba.

2/ Incluye a los trabajadores del PROEM.

3/ Sólo aplicable a los trabajadores obreros.

4/ Sólo aplicable a los trabajadores del sector industria.

5/ Para el caso de Construcción se considera asignación escolar.

6/ Sólo para los trabajadores obreros de construcción.

Cuadro Nº 5.4a
ASALARIADOS PRIVADOS POR TIPO DE CONTRATO, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y
TAMAÑO DE EMPRESA 1,989 - 1,997

	1,989					1,997				
	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
INDUSTRIA	74,444	54,989	50,798	118,320	298,551	123,682	79,534	43,404	114,147	360,767
Permanente	14,615	27,151	30,623	91,875	164,264	22,381	23,580	9,167	35,391	90,519
Temporal	695	3,482	3,482	8,355	16,014	5,176	12,587	15,496	47,197	80,456
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.	695	2,087			2,782		1,481		3,306	4,787
Destacados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	13,913	6,965	4,175	4,172	29,225	25,376	7,173	5,269	12,249	50,067
Sin contrato	44,526	15,304	12,518	13,918	86,266	70,749	34,713	13,472	16,004	134,938
CONSTRUCCION	16,007	13,228	7,661	12,534	49,430	72,175	15,113	18,799	25,257	131,344
Permanente	2,786	1,393	4,178	4,176	12,533	4,617	2,718	6,018	10,643	23,996
Temporal		4,176	2,089	5,573	11,838	1,034	2,082	7,141	11,714	21,971
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.										
Destacados										
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	2,090	696			2,786		1,199			1,199
Sin contrato	11,131	6,963	1,394	2,785	22,273	66,524	9,114	5,640	2,900	84,178
					0					
SERVICIOS	108,558	66,815	78,625	105,800	359,798	389,170	138,671	74,157	211,148	813,146
Permanente	25,043	32,004	41,741	54,289	153,077	76,558	40,293	31,799	77,164	225,814
Temporal	696	2,782	2,087	4,178	9,743	26,664	26,186	17,358	36,482	106,690
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.	4,872	697	2,781	8,350	16,700	7,546	2,173		2,856	12,575
Destacados	7,654	6,962	13,921	16,706	45,243	909	7,536	13,348	29,556	51,349
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	14,620	4,180	4,179	2,785	25,764	27,998	22,070	6,725	40,203	96,996
Sin contrato	55,673	20,190	13,916	19,492	109,271	249,495	40,413	4,927	24,887	319,722
TOTAL	283,877	170,524	169,098	270,048	893,547	600,378	237,909	136,961	363,978	1,339,226
Permanente	80,707	80,730	98,812	178,172	438,421	105,470	67,875	47,585	131,267	352,197
Temporal	2,086	11,135	8,354	20,888	42,463	34,108	40,855	39,995	99,117	214,075
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.	6,262	2,784	2,781	8,350	20,177	7,546	3,654	0	6,162	17,362
Destacados	7,654	6,962	13,921	16,706	45,243	909	7,536	13,348	29,556	51,349
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	39,673	14,629	12,533	7,652	74,487	54,572	32,592	11,994	53,422	152,580
Sin contrato	147,495	54,284	32,697	38,280	272,756	397,773	85,397	24,039	44,454	551,663

Fuente: Encuesta de Niveles de Empleo.

Elaboración: Propia

Cuadro Nº 5.4b
ASALARIADOS PRIVADOS POR TIPO DE CONTRATO, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y
TAMAÑO DE EMPRESA 1,989 - 1,997
(Estructura porcentual)

	1,989					1,997				
	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
INDUSTRIA	100.0									
Permanente	19.6	49.4	60.3	77.6	55.0	18.1	29.6	21.1	31.0	25.1
Temporal	0.9	6.3	6.9	7.1	5.4	4.2	15.8	35.7	41.3	22.3
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.	0.9	3.8	0.0	0.0	0.9	0.0	1.9	0.0	2.9	1.3
Destacados	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	18.7	12.7	8.2	3.5	9.8	20.5	9.0	12.1	10.7	13.9
Sin contrato	59.8	27.8	24.6	11.8	28.9	57.2	43.6	31.0	14.0	37.4
CONSTRUCCION	100.0									
Permanente	17.4	10.5	54.5	33.3	25.4	6.4	18.0	32.0	42.1	18.3
Temporal	0.0	31.6	27.3	44.5	23.9	1.4	13.8	38.0	46.4	16.7
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Destacados	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	13.1	5.3	0.0	0.0	5.6	0.0	7.9	0.0	0.0	0.9
Sin contrato	69.5	52.6	18.2	22.2	45.1	92.2	60.3	30.0	11.5	64.1
SERVICIOS	100.0									
Permanente	23.1	47.9	53.1	51.3	42.5	19.7	29.1	42.9	36.5	27.8
Temporal	0.6	4.2	2.7	3.9	2.7	6.9	18.9	23.4	17.3	13.1
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.	4.5	1.0	3.5	7.9	4.6	1.9	1.6	0.0	1.4	1.5
Destacados	7.1	10.4	17.7	15.8	12.6	0.2	5.4	18.0	14.0	6.3
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	13.5	6.3	5.3	2.6	7.2	7.2	15.9	9.1	19.0	11.9
Sin contrato	51.3	30.2	17.7	18.4	30.4	64.1	29.1	6.6	11.8	39.3
TOTAL	100.0									
Permanente	28.4	47.3	58.4	66.0	49.1	17.6	28.5	34.7	36.1	26.3
Temporal	0.7	6.5	4.9	7.7	4.8	5.7	17.2	29.2	27.2	16.0
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.	2.2	1.6	1.6	3.1	2.3	1.3	1.5	0.0	1.7	1.3
Destacados	2.7	4.1	8.2	6.2	5.1	0.2	3.2	9.7	8.1	3.8
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	14.0	8.6	7.4	2.8	8.3	9.1	13.7	8.8	14.7	11.4
Sin contrato	52.0	31.8	19.3	14.2	30.5	66.3	35.9	17.6	12.2	41.2

Fuente: Encuesta de Niveles de Empleo.

Elaboración: Propia

Cuadro Nº 5.5
TRABAJADORES ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO POR
TAMAÑO DE EMPRESA Y TIPOS DE CONTRATO

	1,989	1,991	1,993	1,995	1,997
MICROEMPRESA	283,876	356,803	480,136	555,845	600,378
Permanente	80,708	77,838	128,273	103,384	105,470
Temporal	2,086	23,791	41,419	47,883	34,108
Practicantes, Form. Lab., Prac.P-P.	6,261	1,602	3,257	3,720	7,546
Trab.de Emp.Serv.Esp. y Coop. Trab.	7,654	25,737	815	1,970	909
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	39,672	39,790	66,926	86,716	54,572
Sin contrato	147,495	188,045	239,446	312,172	397,773
PEQUEÑA	170,522	159,900	185,365	209,630	237,909
Estable (contrato indefinido)	80,728	68,020	91,865	68,613	67,874
Eventual	11,135	14,515	26,285	37,231	40,855
Practicantes, Form. Lab., Prac.P-P.	2,784	0	0	769	3,655
Trab.de Emp.Serv.Esp. y Coop. Trab.	6,962	9,153	4,168	7,638	7,536
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	14,629	14,819	12,860	22,760	32,592
Sin contrato	54,284	53,393	50,187	72,619	85,397
MEDIANA	169,099	162,183	182,086	212,676	136,962
Estable (contrato indefinido)	98,811	82,535	81,662	81,606	47,586
Eventual	8,355	22,378	22,269	49,289	39,995
Practicantes, Form. Lab., Prac.P-P.	2,781	0	0	0	0
Trab.de Emp.Serv.Esp. y Coop. Trab.	13,922	11,619	16,615	16,802	13,348
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	12,533	10,398	14,864	14,158	11,994
Sin contrato	32,697	35,253	46,676	50,821	24,039
GRANDE	270,047	265,707	234,734	269,283	363,977
Estable (contrato indefinido)	178,172	153,339	130,844	112,672	131,267
Eventual	20,888	27,440	39,457	59,599	99,117
Practicantes, Form. Lab., Prac.P-P.	8,350	0	1,186	2,351	6,162
Trab.de Emp.Serv.Esp. y Coop. Trab.	16,706	20,855	7,902	41,313	29,556
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	7,652	16,531	11,591	17,614	53,422
Sin contrato	38,279	47,542	43,754	35,734	44,453
TOTAL	893,544	944,593	1,082,321	1,247,434	1,339,226
Estable (contrato indefinido)	438,419	381,732	432,644	366,275	352,197
Eventual	42,464	88,124	129,430	194,002	214,075
Practicantes, Form. Lab., Prac.P-P.	20,176	1,602	4,443	6,840	17,363
Trab.de Emp.Serv.Esp. y Coop. Trab.	45,244	67,364	29,500	67,723	51,349
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	74,486	81,538	106,241	141,248	152,580
Sin contrato	272,755	324,233	380,063	471,346	551,662

Fuente: Encuesta de Niveles de Empleo.
 Elaboración: Propia

Cuadro Nº 5.6

Características del empleo por modalidades contractuales, 1989, 1997.

(porcentaje)

Variables	1989						1997					
	Permanente	Temporal	Formación Laboral	Destacados	Comis, Dest. Honor	Sin Contrato	Permanente	Temporal	Formación Laboral	Destacados	Comis, Dest. Honor	Sin Contrato
Sexo												
Hombre	71.8	78.7	58.7	78.5	83.2	67.6	67.7	71.1	74.8	79.3	59.4	67.7
Mujer	28.2	21.3	41.3	21.5	16.8	32.4	32.3	28.9	25.2	20.7	40.6	32.3
Edad												
14 - 24	17.8	34.4	65.5	24.6	29.0	48.5	14.0	35.4	72.6	32.6	27.6	49.5
25 - 34	35.1	41.0	27.6	44.6	32.7	25.8	28.3	37.7	19.5	37.1	37.9	25.7
35 - 44	25.2	13.1	3.4	24.6	18.7	15.1	28.1	14.8	7.9	18.1	25.5	14.0
45 - 64	20.8	11.5	3.4	6.2	18.7	8.7	27.7	12.1	0.0	10.4	9.0	10.0
65 y más	1.1	0.0	0.0	0.0	0.9	2.0	1.9	0.0	0.0	1.9	0.0	0.8
Educación												
Primaria	14.3	16.4	6.9	16.9	21.5	14.3	11.1	8.2	0.0	7.7	4.8	14.0
Secundaria	51.3	59.0	34.5	53.9	63.5	63.3	41.6	52.0	37.3	58.6	52.6	69.0
Superior	34.4	24.6	58.6	29.2	15.0	22.5	47.3	39.8	62.7	33.7	42.6	16.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Ingreso laboral horario 1/	3.7	2.6	3.4	3.2	3.6	2.7	6.2	4.2	2.7	2.9	5.3	2.4
Horas trabajo semanal	43.0	42.0	29.0	49.0	43.0	42.0	46.0	47.0	32.0	54.0	41.0	44.0
Duración del empleo 2/	113.2	31.4	4.3	53.4	45.0	33.2	91.5	28.3	5.7	19.4	29.6	21.9

1/ Soles constantes de 1997.

2/ Meses

CUADRO N° 6.1
INDICE DE COSTOS LABORALES ASOCIADOS A CADA TIPO DE CONTRATO,
RAMA DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE EMPRESA 1,989 -

(Otero)

	1,989					1,997				
	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
INDUSTRIA										
Permanente	1.51	1.67	1.67	1.67	1.65	1.42	1.66	1.66	1.66	1.58
Eventual	1.51	1.67	1.67	1.67	1.66	1.42	1.66	1.66	1.66	1.65
Practicantes, Fom Lab., Prac.Pn.a.P.	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04
Trab.de Em.Serv.Esp. vCoop. Trab.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sin contrato	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
CONSTRUCCION										
Permanente	1.74	2.01	2.01	2.01	1.95	1.73	1.98	1.98	1.98	1.92
Eventual	1.74	2.01	2.01	2.01	2.01	1.73	1.98	1.98	1.98	1.97
Practicantes, Fom Lab., Prac.Pn.a.P.	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05
Trab.de Em.Serv.Esp. vCoop. Trab.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sin contrato	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
SERVICIOS										
Permanente	1.49	1.64	1.64	1.64	1.60	1.46	1.64	1.64	1.64	1.54
Eventual	1.49	1.64	1.64	1.64	1.64	1.46	1.64	1.64	1.64	1.61
Practicantes, Fom Lab., Prac.Pn.a.P.	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04
Trab.de Em.Serv.Esp. vCoop. Trab.	1.21	1.21	1.21	1.21	1.21	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sin contrato	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
TOTAL										
Permanente	1.51	1.67	1.67	1.67	1.64	1.46	1.68	1.71	1.72	1.61
Eventual	1.51	1.88	1.79	1.77	1.79	1.49	1.65	1.75	1.72	1.70
Practicantes, Fom Lab., Prac.Pn.a.P.	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04
Trab.de Em.Serv.Esp. vCoop. Trab.	1.21	1.21	1.21	1.21	1.21	1.21	1.21	1.21	1.21	1.21
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sin contrato	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

CUADRO Nº 6.2
INDICE DE COSTOS LABORALES ASOCIADOS A CADA TIPO DE CONTRATO, SEGÚN
RAMA DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE EMPRESA 1,989 - 1,997
 (Empleado)

	1,989					1,997				
	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
INDUSTRIA										
Permanente	1.45	1.60	1.60	1.60	1.59	1.37	1.56	1.56	1.56	1.54
Temporal	1.45	1.60	1.60	1.60	1.60	1.37	1.56	1.56	1.56	1.53
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04
Trab.de Emp.Serv.Esp. y Coop. Trab.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sin contrato	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
CONSTRUCCION										
Permanente	1.57	1.57	1.57	1.57	1.57	1.56	1.56	1.56	1.56	1.56
Temporal	1.57	1.57	1.57	1.57	1.57	1.56	1.56	1.56	1.56	1.56
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05
Trab.de Emp.Serv.Esp. y Coop. Trab.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sin contrato	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
SERVICIOS										
Permanente	1.42	1.57	1.57	1.57	1.55	1.38	1.56	1.56	1.56	1.51
Temporal	1.42	1.57	1.57	1.57	1.56	1.38	1.56	1.56	1.56	1.51
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04
Trab.de Emp.Serv.Esp. y Coop. Trab.	1.17	1.17	1.17	1.17	1.17	1.11	1.11	1.11	1.11	1.11
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sin contrato	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
TOTAL										
Permanente	1.43	1.58	1.58	1.58	1.55	1.39	1.56	1.56	1.56	1.52
Temporal	1.42	1.58	1.58	1.58	1.57	1.38	1.56	1.56	1.56	1.52
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04
Trab.de Emp.Serv.Esp. y Coop. Trab.	1.17	1.17	1.17	1.17	1.17	1.11	1.11	1.11	1.11	1.11
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sin contrato	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Cuadro Nº 6.3
INDICE DE COSTOS LABORALES ASOCIADOS A CADA TIPO DE CONTRATO, SEGÚN
RAMA DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE EMPRESA 1,989 - 1,997
 (Trabajador Promedio)

	1,989					1,997				
	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
INDUSTRIA										
Permanente	1.49	1.64	1.64	1.64	1.62	1.41	1.63	1.63	1.60	1.57
Temporal	1.51	1.63	1.65	1.65	1.64	1.39	1.63	1.64	1.63	1.62
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04
Trab.de Emp.Serv.Esp. y Coop. Trab.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sin contrato	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
CONSTRUCCION										
Permanente	1.66	1.79	1.71	1.86	1.76	1.69	1.83	1.77	1.82	1.78
Temporal		1.94	2.01	1.90	1.93	1.73	1.56	1.95	1.95	1.91
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	1.05
Trab.de Emp.Serv.Esp. y Coop. Trab.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sin contrato	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
SERVICIOS										
Permanente	1.44	1.59	1.59	1.59	1.57	1.41	1.57	1.58	1.57	1.51
Temporal	1.42	1.59	1.60	1.59	1.58	1.39	1.57	1.58	1.58	1.53
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04
Trab.de Emp.Serv.Esp. y Coop. Trab.	1.17	1.19	1.18	1.18	1.18	1.15	1.13	1.12	1.13	1.13
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sin contrato	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
TOTAL										
Permanente	1.46	1.61	1.61	1.62	1.58	1.42	1.60	1.61	1.60	1.55
Temporal	1.45	1.73	1.72	1.70	1.70	1.41	1.59	1.67	1.65	1.60
Practicantes, Form. Lab., Prac.Pn.a.P.	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04	1.04
Trab.de Emp.Serv.Esp. y Coop. Trab.	1.17	1.19	1.18	1.18	1.18	1.15	1.13	1.12	1.13	1.13
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sin contrato	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Cuadro N° 6.4
COSTO LABORAL EFECTIVO DE ASALARIADOS PRIVADOS, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y
TAMAÑO DE EMPRESA 1,989 - 1,997

	Costo Laboral Efectivo Relativo					Costo Laboral Estándar Relativo				
	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
1989										
Industria	1.10	1.36	1.43	1.54	1.38	1.49	1.64	1.64	1.64	1.62
Construcción	1.11	1.38	1.67	1.69	1.42	1.66	1.79	1.71	1.86	1.76
Servicios	1.12	1.33	1.36	1.36	1.28	1.44	1.59	1.59	1.59	1.57
Resto	1.20	1.34	1.42	1.54	1.33	1.44	1.59	1.58	1.58	1.53
Total	1.14	1.34	1.41	1.48	1.33	1.46	1.61	1.61	1.62	1.58
1997										
Industria	1.09	1.29	1.36	1.45	1.28	1.41	1.63	1.63	1.60	1.57
Construcción	1.05	1.23	1.61	1.79	1.29	1.69	1.83	1.77	1.82	1.78
Servicios	1.11	1.28	1.41	1.33	1.22	1.41	1.57	1.58	1.57	1.51
Resto	1.09	1.16	1.56	1.53	1.28	1.43	1.56	1.56	1.60	1.57
Total	1.10	1.28	1.42	1.40	1.25	1.42	1.60	1.61	1.60	1.55

Fuente: Normas Legales. Encuesta de Niveles de Empleo.

Elaboración: Propia

Cuadro Nº 6.5a
COSTO LABORAL EFECTIVO DE ASALARIADOS PRIVADOS, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y
TAMAÑO DE EMPRESA 1,989 - 1,997
(A precios promedio del tercer trimestre de 1997)

	1989					1997				
	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
INDUSTRIA										
Remun. Prom. por hora	1.91	2.54	3.15	4.03	3.08	2.70	3.29	3.23	5.44	3.64
Costo Laboral Estándar	2.84	4.16	5.16	6.60	5.01	3.82	5.37	5.25	8.72	5.71
Costo Laboral Efectivo	2.10	3.45	4.50	6.21	4.25	2.95	4.23	4.39	7.88	4.67
CONSTRUCCION										
Remun. Prom. por hora	1.95	5.91	7.38	2.58	3.91	2.96	3.62	6.01	4.78	3.84
Costo Laboral Estándar	3.24	10.57	12.65	4.80	6.87	5.01	6.62	10.65	8.71	6.85
Costo Laboral Efectivo	2.18	8.15	12.29	4.35	5.53	3.12	4.44	9.66	8.55	4.97
SERVICIOS										
Remun. Prom. por hora	2.69	3.09	4.41	4.02	3.52	2.80	4.07	5.24	6.29	4.10
Costo Laboral Estándar	3.89	4.91	7.02	6.39	5.51	3.94	6.38	8.28	9.85	6.21
Costo Laboral Efectivo	3.01	4.10	6.02	5.46	4.51	3.10	5.21	7.37	8.34	5.01
RESTO										
Remun. Prom. por hora	2.27	2.92	4.72	3.05	2.95	2.58	3.80	5.81	17.93	7.47
Costo Laboral Estándar	3.27	4.64	7.47	4.83	4.53	3.70	5.93	9.06	28.69	11.70
Costo Laboral Efectivo	2.73	3.93	6.69	4.70	3.92	2.81	4.40	9.06	27.42	9.57
TOTAL										
Remun. Prom. por hora	2.32	3.10	4.23	3.84	3.28	2.79	3.78	4.71	6.35	4.04
Costo Laboral Estándar	3.38	4.98	6.80	6.22	5.19	3.97	6.05	7.60	10.15	6.25
Costo Laboral Efectivo	2.64	4.16	5.95	5.66	4.36	3.07	4.82	6.69	8.91	5.03

Fuente: Normas Legales. Encuesta de Niveles de Empleo.

Elaboración: Propia

Cuadro Nº 6.5b
COSTO LABORAL EFECTIVO DE ASALARIADOS PRIVADOS, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD
TAMAÑO DE EMPRESA 1,989 n.a. 1,997
(en dólares corrientes)

	1989					1997				
	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL	MICROEM.	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
INDUSTRIA										
Remun. Prom. por hora	0.37	0.49	0.60	0.77	0.59	1.00	1.22	1.19	2.01	1.35
Costo Laboral Estándar	0.54	0.80	0.99	1.26	0.96	1.42	1.99	1.94	3.23	2.12
Costo Laboral Efectivo	0.40	0.66	0.86	1.19	0.81	1.09	1.57	1.62	2.92	1.73
CONSTRUCCION										
Remun. Prom. por hora	0.37	1.13	1.41	0.49	0.75	1.10	1.34	2.23	1.77	1.42
Costo Laboral Estándar	0.62	2.02	2.42	0.92	1.32	1.86	2.45	3.94	3.23	2.54
Costo Laboral Efectivo	0.42	1.56	2.35	0.83	1.06	1.16	1.64	3.58	3.17	1.84
SERVICIOS										
Remun. Prom. por hora	0.52	0.59	0.85	0.77	0.67	1.04	1.51	1.94	2.33	1.52
Costo Laboral Estándar	0.74	0.94	1.34	1.22	1.05	1.46	2.36	3.07	3.65	2.30
Costo Laboral Efectivo	0.58	0.79	1.15	1.05	0.86	1.15	1.93	2.73	3.09	1.85
RESTO										
Remun. Prom. por hora	0.44	0.56	0.90	0.58	0.57	0.95	1.41	2.15	6.64	2.77
Costo Laboral Estándar	0.63	0.89	1.43	0.93	0.87	1.37	2.20	3.36	10.63	4.34
Costo Laboral Efectivo	0.52	0.75	1.28	0.90	0.75	1.04	1.63	3.36	10.15	3.55
TOTAL										
Remun. Prom. por hora	0.44	0.59	0.81	0.74	0.63	1.03	1.40	1.75	2.35	1.49
Costo Laboral Estándar	0.65	0.95	1.30	1.19	0.99	1.47	2.24	2.81	3.76	2.31
Costo Laboral Efectivo	0.51	0.80	1.14	1.08	0.84	1.14	1.79	2.48	3.30	1.86

Fuente: Normas Legales. Encuesta de Niveles de
Elaboración: Propia

Cuadro Nº 6.6
DESCOMPOSICIÓN DE LOS CAMBIOS EN LOS COSTOS LABORALES EFECTIVOS
(A precios promedio del tercer trimestre de 1997)

	TAMANO DE EMPRESA				
	MICROEM.	PEQUENA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
INDUSTRIA					
Variación en Costo Laboral Efectivo Total	1.41	1.23	0.97	1.27	1.10
Variación en Salarios	1.42	1.29	1.02	1.35	1.18
Variación en Costos Laborales	0.99	0.95	0.95	0.94	0.93
Logaritmo de la Variación en Costo Laboral Efectivo Total	0.34	0.21	-0.03	0.24	0.09
Logaritmo de la Variación en Salarios	0.35	0.26	0.02	0.30	0.17
Logaritmo de la Variación en Costos Laborales	-0.01	-0.05	-0.05	-0.06	-0.07
Participación de los salarios en el cambio de los costos laborales	102.75	124.80	-89.39	125.70	178.33
Participación de la legislación en el cambio de los costos laborales	-2.75	-24.80	189.39	-25.70	-78.33
Residuo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
CONSTRUCCION					
Variación en Costo Laboral Efectivo Total	1.43	0.55	0.79	1.97	0.90
Variación en Salarios	1.52	0.61	0.81	1.85	0.98
Variación en Costos Laborales	0.95	0.89	0.97	1.06	0.91
Logaritmo de la Variación en Costo Laboral Efectivo Total	0.36	-0.61	-0.24	0.68	-0.11
Logaritmo de la Variación en Salarios	0.42	-0.49	-0.20	0.62	-0.02
Logaritmo de la Variación en Costos Laborales	-0.05	-0.12	-0.04	0.06	-0.09
Participación de los salarios en el cambio de los costos laborales	115.19	80.72	85.36	91.35	16.84
Participación de la legislación en el cambio de los costos laborales	-15.19	19.28	14.64	8.65	83.16
Residuo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
SERVICIOS					
Variación en Costo Laboral Efectivo Total	1.03	1.27	1.22	1.53	1.11
Variación en Salarios	1.04	1.32	1.19	1.56	1.17
Variación en Costos Laborales	0.99	0.96	1.03	0.98	0.95
Logaritmo de la Variación en Costo Laboral Efectivo Total	0.03	0.24	0.20	0.42	0.11
Logaritmo de la Variación en Salarios	0.04	0.28	0.17	0.45	0.15
Logaritmo de la Variación en Costos Laborales	-0.01	-0.04	0.03	-0.02	-0.05
Participación de los salarios en el cambio de los costos laborales	133.75	114.91	84.99	105.48	145.48
Participación de la legislación en el cambio de los costos laborales	-33.75	-14.91	15.01	-5.48	-45.48
Residuo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL					
Variación en Costo Laboral Efectivo Total	1.16	1.16	1.12	1.57	1.15
Variación en Salarios	1.20	1.22	1.11	1.65	1.23
Variación en Costos Laborales	0.96	0.95	1.01	0.95	0.94
Logaritmo de la Variación en Costo Laboral Efectivo Total	0.15	0.15	0.12	0.45	0.14
Logaritmo de la Variación en Salarios	0.19	0.20	0.11	0.50	0.21
Logaritmo de la Variación en Costos Laborales	-0.04	-0.05	0.01	-0.05	-0.07
Participación de los salarios en el cambio de los costos laborales	124.76	134.60	92.44	110.88	145.99
Participación de la legislación en el cambio de los costos laborales	-24.76	-34.60	7.56	-10.88	-45.99
Residuo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

ANEXO No. I

Número de Trabajadores según Modalidades Contractuales: Estimación de la Serie 1989-1997

I. Antecedentes:

Las Encuestas de Hogares del Ministerio de Trabajo y Promoción Social (MTPS) indagan sobre la condición contractual de los trabajadores asalariados en sus puestos de trabajo. Hasta 1995 la batería de preguntas sobre este tema se mantuvo casi constante. No obstante, a partir de 1996 se decidió cambiar la estrategia de la encuesta y hacerla más acorde con la nueva realidad del mercado laboral. Los cambios implementados fueron bastante significativos de manera que la serie de empleo según modalidades contractuales no es comparable a partir de 1996. En ese sentido, si se desea comparar longitudinalmente estas cifras entre 1989 y 1997, es necesario empalmar la serie a través de una metodología específica. Este anexo tiene por finalidad detallar la metodología y conceptos utilizados para empalmar la serie de empleo por contratos entre 1989 y 1997.

II. El problema

Para estimar el número de trabajadores según modalidades contractuales se debe combinar diversas preguntas existentes en las encuestas de empleo. Así, por ejemplo, el empleo proveniente de empresas intermediarias, está registrado en la pregunta: "*¿para quién trabaja?*"; el empleo de comisionistas o a destajo, se extrae de la pregunta sobre el tipo de pago, etc. La pregunta sobre modalidades contractuales específicas es sólo una y es la que ha variado a partir de 1996. Entre 1989 y 1995, esta pregunta era la siguiente:

- ***En su trabajo Ud. era:***
 - a. *Permanente*
 - b. *Eventual*
 - c. *En periodo de prueba*
 - d. *PROEM*

Las definiciones eran bastantes sencillas.

Los trabajadores "permanentes" eran los trabajadores que gozaban de estabilidad laboral. Los "eventuales", eran los trabajadores a plazo fijo o por obra determinada. Finalmente, los trabajadores en "periodo de prueba" eran aquellos que aún no gozaban de estabilidad laboral; en tanto que los trabajadores del PROEM era una modalidad promovida, por el Estado desde 1986 hasta 1990⁷². Era posible que el trabajador no supiera bajo qué modalidad contractual laboraba. Sin embargo, dado que las categorías tenían nombres bastante intuitivos y relacionados con la dimensión específica del contrato (la duración del empleo), es probable que este tipo de sesgo fuera pequeño.

A partir de 1996, las Encuestas Nacionales de Hogares intentan adecuarse a la nueva realidad del mercado laboral e incorporan las nuevas modalidades de contratación vigentes a partir de la ley de

⁷² Ver MTPS. Manuales Metodológicos de las Encuestas de Niveles de Empleo. Varios Años.

Fomento del Empleo. En ese sentido, la pregunta central sobre modalidades contractuales se reformuló de la siguiente manera:

- *Bajo qué modalidad contractual desempeña Ud. en su actividad?*
 - *Contrato a plazo indefinido (permanente)*
 - *Contrato a plazo fijo o duración determinada*
 - *Sin contrato*
 - *Periodo de Prueba*
 - *Prácticas, convenios*
 - *Contrato de Aprendizaje*
 - *Locación de Servicios (con R.U.C.)*
 - *Otros*

Claramente, con esta modificación se implementaron varios cambios a la vez. En primer lugar, esta pregunta es mucho más específica en relación a las modalidades contractuales; se usan los nombres técnicos específicos para cada relación contractual lo cual no ayuda en el caso de duda o desconocimiento por parte de los trabajadores. En segundo lugar, se incorporó la alternativa Sin Contrato, lo cual ya representa un cambio cualitativo: ya no solo se pregunta sobre la modalidad contractual correspondiente sino además sobre el incumplimiento de las relaciones legales de trabajo. Esto no estaba presente hasta 1995 y este tipo de modificaciones tienen que haber tenido efectos sobre la forma en que los entrevistados perciben o entienden la pregunta.

III. Empalme de categorías

A nuestro juicio el supuesto subyacente en el cambio de pregunta realizado era que los trabajadores conocían específicamente su relación contractual. En ese sentido, los permanentes en el anterior sistema deberían haber respondido en la nueva pregunta que tenían contrato a tiempo indefinido; los eventuales que tenían contratos a plazo fijo los “sin contrato” deberían ser los que en realidad tenían contratos verbales. Este esquema teórico no funcionó en la práctica y la incorporación de la categoría “sin contrato” reveló el elevado grado de incumplimiento la legislación laboral; especialmente en las pequeñas empresas. La pregunta es entonces, ¿cómo se puede empalmar las categorías anteriores con las actuales?. Más aún, ¿quienes respondieron la alternativa sin contrato?. ¿Es que antes no habían gente sin contrato?. Claro que sí. El problema es que por el diseño de la pregunta esto no se captaba.

Para empalmar la serie 1989 - 1997, nuestra aproximación es simple: hacemos un ranking de credibilidad de las preguntas y a la pregunta específica sobre modalidades contractuales se le asigna un nivel secundario de credibilidad. Ilustremos este procedimiento con los propios datos provenientes de la encuesta.

a. *Paso 1: Estimación de categorías creíbles*

Un primer paso es asignarle credibilidad elevada a preguntas que no variaron en el tiempo o alternativas que presumiblemente no variaron en contenido con la modificación de las preguntas. Por ejemplo, las modalidades de pago no variaron ni tampoco la pregunta “para quien trabaja”. Este supuesto permite recuperar directamente algunas modalidades de empleo que han crecido en importancia en los últimos años:

- Trabajadores del PROEM.

Esta categoría de empleo a plazo determinado fue promovida por el Estado y tuvo vigencia importante hasta 1988 fecha en que los beneficios sociales se igualaron con los de los trabajadores estables. Hacia 1989 esta categoría de empleo era muy poco utilizada en el sector privado y desde 1990 ya no existe. Por lo tanto no añade problemas metodológicos de comparabilidad

- Comisionistas, a destajo o por honorarios profesionales.

La construcción de esta categoría no ha variado en el periodo analizado dado que la pregunta sobre tipo de pago no varió.

- Prácticas pre-profesionales, convenios de formación, contratos de aprendizaje.

Hasta 1995 sólo se preguntaba por las prácticas pre profesionales. A partir de 1996 se añadieron los convenios de formación y los contratos de aprendizaje. Dado que no se modificó la forma de preguntar sino que se añadieron otras modalidades, muy similares, asumimos que las comparaciones entre 1989 y 1997 no deberían presentar problemas

- Periodo de prueba.

Esta alternativa no fue alterada entre 1989 y 1997. Es notorio y creíble que el uso de esta modalidad se ha reducido en el tiempo dado que las encuestas comparables lo evidencian así: la más importante reducción ocurrió entre 1994 y 1995. Las cifras de 1997 son comparables (en dimensión) con las de 1995

En el cuadro No. A1, se observa la evolución de este tipo de trabajadores en el periodo analizado

Cuadro A1
Estimación de las categorías confiables

	1,989	1,991	1,993	1,995	1,997
Total	189,322	150,503	211,293	230,304	232,590
PROEM	4,874	0	0	0	0
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	74,487	81,537	106,241	141,248	152,581
Services y Cooperativas	45,245	67,364	29,500	67,722	51,349
Practicantes, Form. Lab., Prac.P-P.	20,176	1,602	4,442	6,840	17,362
Periodo de Prueba	44,540	0	71,110	14,494	11,298

Como se observa, la serie empalma muy consistentemente entre 1989 y 1997. Es más las cifras absolutas son casi idénticas entre 1995 y 1997. En 1991 no se preguntó la alternativa sobre periodo de prueba de manera que eso puede estar explicando el incremento del número de trabajadores de services y/o cooperativas aunque no se puede precisar esta hipótesis dado que esta categoría es tan pequeña que no permite el uso de ningún instrumento para estimación indirecta. Es probable, además, que exista algún tipo de subestimación en el año 1997 por la presencia de la alternativa Sin Contrato.

b. **Paso 2: Estimación de la categoría sin Contrato**

El paso anterior permite reducir el problema la estimación de las modalidades contractuales de los trabajadores propios a la empresa. En particular, el problema se reduce a unir una serie de 2 categorías estable y eventual, con otra de 3 categorías, indeterminado, determinado, sin contrato. Esto es factible, aunque, el problema es bastante complejo dado que en 1997 se incorporó la categoría Sin contrato. De hecho, si se tomara la información de la encuesta tal y como se recoge de la autodeclaración de los trabajadores, lo que se encuentra es que es aún imposible compatibilizar la serie. (Ver cuadro No.A2). En el cuadro No. A2 se presenta la información tal y como está registrada en las encuestas de hogares.

Cuadro A2
Evolución del personal propio

	1,989	1,991	1,993	1,995	1,997
TOTAL	704,226	794,089	870,026	1,017,129	1,106,638
Estable/Contrato indeterminado	510,075	500,992	479,808	509,128	340,899
Eventual/plazo fijo	194,151	293,097	391,218	508,001	214,076
Sin contrato	0	0	0	0	551,663

Como se puede observar, el volumen de empleo total entre estos años es bastante consistente con lo observado en la realidad. El problema está en el empalme de la serie 89-95 con la cifra de 1997. Si uno asume que la autodeclaración de los trabajadores es creíble, entonces se debe concluir que el empleo estable se redujo en casi 200 mil trabajadores y que el empleo a plazo fijo en casi 300 mil. Sólo el empleo sin contrato habría aparecido como un fenómeno nuevo en estos dos últimos años lo cual no es cierto.

De hecho, es razonable suponer que siempre han existido trabajadores Sin Contrato. Lo que ocurre es que no existía esta alternativa y por lo tanto su frecuencia se distribuía entre las alternativas existentes. Por lo tanto una buena forma de empalmar la serie sería estimando esta categoría "sin contrato" para años anteriores. De la información para 1997 se puede deducir que un buen indicador o instrumento para predecir esta categoría es la ausencia de rasgos de relación formal del trabajador con la empresa. Operativamente, con fines de comparabilidad en el tiempo, estos rasgos se definen como la ausencia de seguridad de salud y de afiliación sindical.

En el cuadro A3, se presentan los resultados de esta estimación. De hecho todos los trabajadores "sin contrato" son asignados al empleo sin características formales. Como se puede observar, hasta 1995 estos trabajadores se autodeclaraban como estables o eventuales, en la medida que no existía la categoría específica "sin contrato".

Cuadro A3

Trabajadores con rasgos formales según modalidad contractual

	1,989	1,991	1,993	1,995	1,997
TOTAL	704,226	794,090	871,026	1,017,129	1,106,638
Con rasgos formales	432,860	480,687	494,677	547,264	554,975
Estable/contrato indefinido	389,701	388,450	362,369	352,522	340,899
Eventual/plazo determinado	43,159	92,237	132,308	194,742	214,076
Sin rasgos formales	271,366	313,403	376,349	469,865	551,663
Estable/contrato indefinido	120,374	111,729	116,603	111,905	0
Eventual/plazo determinado	150,992	201,674	259,746	357,960	0

- seguro de salud

IV. Conclusiones

Una vez empalmada la serie, recién se puede analizar evaluar el comportamiento del empleo según modalidades contractuales. Esto se presenta en el cuadro No. A4

Cuadro A4

Empleo asalariado privado según modalidad contractual

	1,989	1,991	1,993	1,995	1,997
TOTAL	892,851	944,593	1,081,134	1,247,433	1,339,228
PROEM	4,874	0	0	0	0
Comisionistas, Destajo, Honorarios P.	74,487	81,537	106,241	141,248	152,581
Services y cooperativas	45,245*	67,364*	29,500	67,722	51,349
Practicantes, Formación Laboral	19,479	1,602	3,257	6,840	17,362
Periodo de Prueba	44,540	0	71,110	14,494	11,298
Estable/contrato indefinido	389,701	388,450	362,369	352,522	340,899
Eventual/plazo determinado	43,159	92,237	132,308	194,742	214,076
Sin Contrato	271,366	313,403	376,349	469,865	551,663

ANEXO II

METODOLOGIA DE ESTIMACION DE LOS COSTOS LABORALES EFECTIVOS

I. Concepto

El concepto de costo laboral efectivo toma en consideración, la reacción del empleador ante cambios en las reglas de contratación. El supuesto es que, en relación a la mano de obra, el empleador se comporta óptimamente y selecciona una dotación de personal tal que le permite cumplir dos objetivos fundamentales: a) maximizar la productividad media del trabajo al interior de la empresa, y b) minimizar los costos totales asociados a la contratación del personal. Al cambiar las reglas de contratación y, los costos relativos de cierto tipo de trabajadores, la dotación de personal se orientará hacia aquellos que son relativamente más baratos, para una productividad determinada.

II. Procedimiento

En la legislación peruana existen dos grandes clasificaciones que diferencian a los trabajadores. En primer lugar, existen diferencias por categoría ocupacional (obrero/Empleado). Esta clasificación ha estado presente desde hace más de dos décadas, y los cálculos sobre costos laborales en el país se hicieron separadamente entre obreros y empleados. En segundo lugar, la nueva legislación ha introducido nuevas modalidades contractuales o ha cambiado las reglas para las ya existentes. De esta manera, los empleadores pueden adecuar su personal de acuerdo a estas nuevas reglas.

Los cambios en las modalidades de contratación son los más interesantes de analizar en términos de evolución pre y post reforma laboral. Por ello, el procedimiento utilizado para la estimación de los costos laborales efectivos se hizo en dos etapas.

a. *Generación de un trabajador promedio*

El primer paso para incorporar de la hipótesis de los costos laborales efectivos es calcular los costos laborales para un “trabajador promedio”, es decir, ir más allá del tradicional cálculo separado entre obreros y empleados. Esto, por otro lado, es sumamente útil ya que permite contar con un adecuado número de casos en la siguiente etapa, la cual es más intensiva en grados de libertad.

Para estimar los costos laborales de un trabajador promedio, se inició realizando cálculos separados al inicio. Sean W_o y W_e las remuneraciones brutas por hora de obreros y empleados respectivamente. Asimismo, la legislación laboral establece que ambos tipos de trabajadores tienen diferentes costos laborales (standard) asociados, $(1+t_o)$ y $(1+t_e)$. Finalmente, dadas esas reglas y costos relativos, los empresarios eligen dotaciones de personal más adecuadas a sus necesidades. En esta dotación, α_o es la proporción de obreros y α_e es la proporción de empleados. En este caso $\alpha_e = 1 - \alpha_o$, debido a que sólo existen dos opciones.

Con esta información, se puede estimar tanto las remuneraciones (W_p) como los costos laborales ($1+t_p$) de un trabajador promedio, de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} W_p &= \alpha_o W_o + \alpha_e W_e \\ (1+t_p) &= \alpha_o(1+t_o) + \alpha_e (1+t_e) \end{aligned}$$

b. *Definición de Costos Laborales Efectivos*

De acuerdo a la definición del capítulo VI:

$$CLE = W^* (1+t^*)$$