DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA 55

EJE 1: POLÍTICA ECONÓMICA

Balance de Investigación 2016 - 2021 y
Agenda de Investigación 2021 - 2026

1.2 EMPLEO E INFORMALIDAD

Janina León
Pontificia Universidad Católica del Perú

CIES consorcio de investigación económica y social
IDRC | CRDI Canadá
FUNDACIÓN M. J. Bustamante De la Fuente

CIES
consorcio de investigación económica y social
Construyendo conocimiento para mejores políticas

PUCP

Balance de Investigación 2016-2021 y Agenda de Investigación 2021-2026

Empleo e Informalidad

Janina León Castillo[1]

XXIII Concurso Anual de Investigación CIES 2021-I

[1] Doctora en Economía del Desarrollo, del Medio Ambiente y Agrícola, y Magister en Economía por la Ohio State University. Profesora, investigadora y jefa del Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

© 2022, Consorcio de Investigación Económica y Social, CIES
Calle Luis Mannarelli 1100, Orrantia del Mar - Magdalena, Perú
Correo: relacionesinstitucionales@cies.org.pe
www.cies.org.pe

Primera edición: Lima, abril de 2022
Diseño de portada: Enrique Gallo
Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2022-03500

El Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES) está conformado por 48 prestigiosas instituciones peruanas dedicadas a la investigación y la docencia en ciencias económicas, ambientales y sociales.

La presente edición es ganadora del XXIII Concurso Anual de investigación CIES 2021-I y forma parte del compendio de Balance de Investigación 2016-2021 y Agenda de Investigación 2021-2026 (Eje temático 1: Política Económica, Capitulo: Empleo e Informalidad)

La publicación ha sido posible gracias a recursos propios y el auspicio de la Fundación Manuel J. Bustamante de la Fuente, y el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC).

El CIES, las instituciones auspiciadoras y las organizaciones a las que pertenecen los autores no comparten necesariamente las opiniones vertidas en la presente publicación.

La autora agradece la asistencia de Abril Godínez y Alexandra Soberón.

Índice

Resumen 5

Resumen ejecutivo 6

Introducción 7

1. Balance de Investigación 2016-2021 9

1.1. Empleo 9

1.1.1. Aspectos Conceptuales y Metodológicos 10

1.1.2. Aspectos macroeconómicos, sectoriales y regionales 11

1.1.3. Sobre Costos Laborales y Derechos Laborales 18

1.1.4. Aspectos Microeconómicos y Poblaciones Vulnerables del Empleo 22

1.1.5 Efectos del COVID-19 y el impacto en el empleo 29

1.2. Informalidad laboral 33

1.2.1. Aspectos Conceptuales y Metodológicos 34

1.2.2. 35

Aspectos Macroeconómicos, Sectoriales y Regionales 35

1.2.3. Costos laborales y Derechos laborales 39

1.2.4. Aspectos Microeconómicos y Poblaciones Vulnerables 42

1.2.5. COVID-19 y el impacto en la informalidad laboral 53

1.3. Informalidad: aspectos conceptuales 59

2. Percepciones de los expertos sobre el empleo y la informalidad en el perú 2016 – 2021 62

2.1. Balance general en la visión de los expertos 63

2.2. Consideraciones sobre la investigación precedente 64

3. Impacto de las investigaciones en políticas públicas 68

4. Agenda de investigación en los temas de empleo e informalidad en el perú para 2021 – 2026. 71

4.1. Informalidad, Desarrollo económico y social, y Contexto institucional – Discusión conceptual actual. 72

4.2. Estructura productiva y Generación de empleo: 72

4.3. Ciclo económico y empleo 74

4.4. Empleo informal y Actividad empresarial 75

4.5. Temas microeconómicos actuales de la economía laboral en el Perú 76

4.6. Grupos específicos de trabajadores, empleo e ingresos 77

4.7. Futuro del trabajo 78

5. Conclusiones finales. 79

Referencias 81

Anexos 101

Resumen

Este documento presenta un balance y una agenda de la investigación sobre el empleo y la informalidad en el Perú. El contenido recoge los aportes tanto de los principales estudios sobre los temas referidos, como los planteamientos y propuestas de los especialistas entrevistados; además, presenta una breve referencia al aporte de los estudios actuales y previos en la elaboración de las políticas de empleo e informalidad laboral en el Perú. El balance resume los aportes de estudios sobre problemas de empleo y de informalidad laboral entre 2016 y 2021, presentando ambos temas por separado según el periodo de estudio, ya sea antes de la pandemia o durante la misma. La agenda, propuesta también en para el periodo 2021-2026, plantea temas ausentes sobre el empleo y la informalidad laboral a nivel agregado a largo y corto plazo, a nivel micro, y en términos sectoriales y regionales, antes y durante la pandemia. Por último, se incluyen temas en discusión, tanto en términos de análisis como de políticas públicas, sobre empleo e informalidad laboral.

Resumen ejecutivo

El presente documento revisa los diversos estudios publicados entre 2016 y 2021 sobre los problemas del empleo y la informalidad en el Perú. A partir de ellos, nos planteamos el desarrollo de una agenda temática mínima para los estudios sobre estos temas en los siguientes cinco años. Como hemos adelantado, aquí analizamos dos grandes temas: empleo e informalidad laboral. Para cada caso, realizamos un balance de los estudios publicados entre 2016 y mayo del 2021, siguiendo un esquema que abarca tanto aspectos metodológicos como macro y micro aspectos. Los estudios se clasifican y reportan según sus dimensiones más históricas y macro-agregadas, sectoriales y regionales -incluidos costos y derechos laborales-, hasta aspectos microeconómicos; incluyendo también los problemas de empleo que afectan en especial a grupos específicos de población. Para cada caso se incluye una revisión de los primeros estudios sobre los efectos de la pandemia del COVID19 sobre el empleo y la informalidad laboral.

Estas revisiones de la literatura correspondiente se contrastan con las percepciones de los expertos sobre el empleo e informalidad, así como el impacto que han tenido las investigaciones en las políticas públicas propuestas e implementadas. Finalmente, esta revisión de literatura propone una Agenda de investigación sobre los temas que consideramos de urgente comprensión e investigación respecto a los problemas de empleo e informalidad, incluyendo la revisión de posibles problemas conceptuales. Por último, se incluye un largo inventario de más de cien referencias bibliográficas de naturaleza conceptual, empírica y metodológica, que pueden fortalecer la investigación de los múltiples problemas de empleo e informalidad en el Perú.

Introducción

El presente estudio plantea la elaboración de un Balance de los estudios realizados entre 2016 y 2021 y una Agenda de investigación para 2021-2026, sobre los problemas, situaciones y desafíos del empleo y la informalidad en el Perú. De acuerdo a la información disponible sobre empleo e ingresos en el Perú, se observa una alta tasa de ocupación de la mano de obra. La mayor parte de la mano de obra se encuentra ocupada, en primer lugar, en formas no asalariadas, sea como trabajadores independientes o trabajadores no remunerados; también, en segundo lugar, se encuentran en condiciones no convencionales en tanto que la mayoría de trabajadores obtiene ingresos menores al mínimo legal, desempeñándose sin acceso a servicios laborales de salud y de pensiones.

De 2016 en adelante, pese a las altas tasas de crecimiento económico observadas a nivel macroeconómico, Perú registra bajas tasas de desempleo abierto (alrededor de 7%), junto a altas tasas de subempleo, con alta informalidad laboral (entre 50% y 70%, según INEI). Añadido a ello, durante la pandemia del COVID19 se observaron cambios sin precedentes en el mercado laboral; producto de la caída drástica de la fuerza laboral y el menor empleo asalariado, como lo reseñan varios estudios más adelante.

Es largo y persistente el debate sobre características, causas, políticas implementadas y sus efectos, políticas adicionales propuestas sobre el empleo y, más aún, sobre la informalidad. El Balance se propone dar cuenta del aporte de los estudios identificados sobre empleo e informalidad reconocidos académica o profesionalmente. Aquí reportamos las perspectivas, sean controversiales o complementarias, para explicar los principales determinantes de problemas específicos de empleo e informalidad laboral, incluyendo las inferencias de políticas públicas planeadas.

Además de la revisión de literatura, este estudio se ha nutrido de la entrevista a once profesionales experimentados en temas laborales y de informalidad laboral. Aquí presentamos

un resumen de sus principales planteamientos y sugerencias. Sus aportes nos han permitido enriquecer especialmente la Agenda temática propuesta.

El presente documento tiene como objetivo último dar a conocer los aportes recientes de la investigación, brindar elementos que nutran el diseño de las políticas públicas y, finalmente, aportar líneas de investigación que permitan fortalecer el conocimiento de nuestra realidad económica y social para un diseño más sólido y adecuado de las políticas públicas, referidas a los dos temas centrales: empleo e informalidad laboral. Por último, según su importancia, presentamos también una extensa sección de referencias bibliográficas para estudiar los temas planteados.

1. Balance de Investigación 2016-2021

Este capítulo presenta una detallada revisión de los estudios de investigación económica y social acerca de los problemas del empleo, informalidad e ingresos laborales en el Perú publicados entre el 2016 y el 2021. Además, este capítulo es parte de la revisión de estudios que lleva a cabo el CIES cada cinco años junto a otros capítulos temáticos sobre la economía y la sociedad peruana. Por tanto, en esta sección resumimos, de manera relacional, la múltiple literatura publicada sobre empleo e informalidad laboral.

Siguiendo los actuales lineamientos del CIES, este capítulo se divide en dos secciones principales: una sobre empleo y otra dedicada a la informalidad laboral; cierra, por último, con una reflexión corta sobre el concepto de informalidad en general. Al interior de estas dos secciones realizamos una revisión de la literatura producida en el periodo 2016-2021, dividida en temas metodológicos, macroeconómicos y sectoriales, aspectos microeconómicos y poblaciones específicas, así como aquella que trata los efectos económicos y sociales producto de la COVID-19. Estos temas reflejan los recientes cambios y énfasis temáticos de la realidad peruana; especialmente en comparación con el balance anterior elaborado por Lavado y Campos (2016), el cual centraba su atención en cuatro temas: productividad laboral, formalidad y consolidación de las micro y pequeñas empresas (mype), leyes para un mejor empleo y empleo digno.

Por tanto, recapitulando, el principal objetivo de esta revisión es identificar la literatura pertinente publicada entre 2016 y 2021, además de presentar sus aportes explicativos y propuestas de políticas públicas en torno al empleo y la informalidad laboral.

1.1. Empleo

En esta sección presentamos los principales aportes de la literatura reciente en torno a los cambios en el empleo en el Perú entre 2016 y 2021. El objetivo principal en esta sección es revisar los aportes hechos para entender la situación del empleo en el Perú; concretamente, el

empleo asalariado y los salarios, sus determinantes y contexto. La literatura revisada está organizada tal como sigue: aspectos conceptuales y metodológicos; los problemas de empleo y salarios en términos macroeconómicos, sectoriales y regionales; problemas microeconómicos del empleo incluidos los que afectan a grupos vulnerables; derechos laborales y el futuro del empleo. Se cierra esta sección con los primeros estudios enfocados en las consecuencias laborales del COVID19.

1.1.1. Aspectos Conceptuales y Metodológicos

El estudio del empleo en el Perú se puede realizar desde una perspectiva agregada, macroeconómica, a nivel regional o sectorial e incluso en términos microeconómicos. Más allá de discusiones sobre empleo y empleo asalariado, los diversos autores delimitan su tema y, con ello, la metodología y las fuentes de información pertinentes. A nivel macroeconómico, una importante fuente de información sobre empleo e ingresos proviene principalmente desde el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), especificamente para el periodo 2015-2021. Metodológicamente, las principales variables disponibles en el BCRP al 2021 son: remuneraciones; puestos de trabajo e ingresos del sector formal; empleo en Lima Metropolitana (promedios móviles de tres meses) y empleo informal.

De manera más detallada, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) define al empleo asalariado como aquel en el que las personas "tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos (orales o escritos), por los que reciben una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan" (INEI, 2019b). Estas remuneraciones son sueldos y salarios, pero también son comisiones de ventas, pagos a destajo, primas o pagos en especie tales como alimentos, habitación o formación (INEI, 2019b). Estos conceptos son metodológicamente importantes para los estudios sobre empleos y salarios que se presentan más adelante, en tanto afectan las estimaciones y sus posibles causas, así como las posibles propuestas de políticas públicas.

1.1.2. Aspectos macroeconómicos, sectoriales y regionales

La actividad económica peruana ya había entrado a un proceso de desaceleración económica desde 2016, lo que resulta notorio si comparamos los datos respecto a las cifras de años más dinámico como 2010, que registró un 14.9% de desaceleración; 2016 con un 7.7% o 2019 que alcanzó un 4.0%. Esta desaceleración de la actividad económica ha ido aparejada a una reducción en el crecimiento del empleo; esto se hace evidente al constatar los datos disponibles sobre tasas de desempleo en Lima Metropolitana donde en 2010 se registraba un 4.0%; en 2016 un 2.5% y en 2019 un 0.5%. Estos datos destacan también la gran diferencia en el ritmo de crecimiento de la actividad económica y el crecimiento del empleo, incluso en el sector moderno.

Desde una perspectiva económica y social, en las economías de mercado, el empleo y los salarios son las dimensiones macro básicas del funcionamiento de los mercados de trabajo. En el Perú, el análisis agregado del empleo está asociado al análisis macroeconómico de corto plazo y a posibles cambios de mediano y largo plazo. Durante el último quinquenio, son múltiples los estudios realizados sobre empleo y salarios a nivel agregado, tanto a largo plazo como a corto plazo.

Bajo una perspectiva de largo plazo, Chacaltana y Ruiz (2017) analizan los efectos de largo plazo en el empleo debido a los cambios en la demografía, el crecimiento económico y la estructura productiva, y las nuevas tecnologías ocurridos en el periodo 1997-2015. Los autores concluyen que, en los años siguientes, la población en edad de trabajar crecerá a tasas muy bajas, por lo que la presión demográfica sobre la creación de empleo disminuiría. De otro lado, no hay razones para esperar un cambio sustancial en la estructura productiva. Por tanto, se esperaría que continúe la expansión del empleo independiente, predominantemente informal. Además, el efecto de las tecnologías que ahorran mano de obra puede llevar a una mayor desigualdad en el acceso a mejores empleos y a mayores ingresos. Por todo lo anterior, es de

esperarse cada vez más oferta de mano de obra calificada que no pueda ser absorbida por la demanda laboral.

Gonzales de Olarte y Del Pozo (2018) exploran el rol del espacio geográfico-social en el desarrollo humano de las distintas regiones del Perú. Este tema es pertinente en tanto que, a mediano y largo plazo, el empleo es uno de los determinantes del desarrollo humano. Los autores encuentran que factores espaciales como altitud, tamaño de la ciudad y su ubicación geográfica afectan a largo plazo la educación, la productividad y los ingresos laborales. Basados en un análisis espacial y econométrico, ellos encuentran, tanto en los análisis univariados como multivariados, los siguientes resultados: a mayor altitud, menor desarrollo humano; a mayor tamaño de ciudad y a mayor cercanía de ciudades grandes, mayor desarrollo humano. También en un contexto de largo plazo, Ramírez-Rondán, Terrones y Winkelried (2020) analizan la relación entre desigualdad y crecimiento entre regiones, enfocándose en el periodo de 2004 a 2019. Ellos encuentran que las diferencias entre ingresos explican la desigualdad entre las zonas rurales y urbanas. Identifican a los salarios y las transferencias públicas como las principales fuentes para reducir hasta en 80 % las desigualdades urbanas y en 50 % las rurales. Para los autores, los salarios contribuyeron al aumento de la desigualdad entre 2004 y 2008, y fueron una fuerza igualadora durante 2008-2013 y 2013-2019. La caída de la desigualdad en el periodo estudiado fue significativa, aunque no homogénea entre las diferentes zonas geográficas, regiones o periodos.

En una perspectiva macro, Mendoza y Dancourt (2016) plantean un modelo para la economía peruana, en que el dinamismo de su producto bruto interno (PIB) tiene efectos directos significativos en el empleo. Por ello, los choques externos (como cambios en los términos de intercambio) así como las políticas macro y monetarias implementadas afectan el empleo agregado.

Considerando un periodo más largo (1971-2016), Garavito (2019a) estima el coeficiente de Okun relacionando cambios en la tasa de desempleo con cambios en el producto bajo dos versiones: la primera, entre el producto potencial y la tasa de desempleo natural; la segunda, entre cambios en la tasa de desempleo y cambios en el producto no primario y su nivel potencial. En ambos casos, el coeficiente de Okun para Lima Metropolitana es bajo y predice mejor los cambios en el desempleo durante recesiones que durante el auge, mostrando además que el crecimiento afecta con rezago a la generación de empleo. La autora concluye que, en el periodo previo a la reforma laboral del gobierno de Fujimori, la tasa de desempleo varió muy poco ante el crecimiento del producto, debido a la salida de la fuerza laboral hacia la inactividad y a las leyes laborales. Pese a la reforma laboral, la relación entre empleo y producto continuó siendo débil. Por su parte, Quispe (2021) encuentra, para el periodo 2012-2019, una relación negativa entre salarios individuales nominales por hora y la tasa de desempleo por departamento; además, una relación negativa entre salarios individuales nominales por hora y tasa de búsqueda de empleo por departamento y, por úlitmo, una relación negativa entre salarios por hora y tasa de búsqueda de empleo por departamento.

Sobre el crecimiento del empleo a nivel agregado, Mendoza y Collantes (2017) analizan la viabilidad de las propuestas hechas por Kuczynski en comparación a las tendencias económicas que enfrentaba el Perú en 2016. Los autores encontraron que el empleo agregado crecía a tasas poco alentadoras; debido a ello, la propuesta de reducir la informalidad de 70 % a 50 % para el 2021 era inviable ya que requería grandes ganancias y menores brechas de productividad para incentivar el crecimiento. La evidencia durante 2007-2016 les lleva a afirmar la hipótesis dualista: el empleo informal depende negativamente del crecimiento del PBI y positivamente del crecimiento de la fuerza laboral; además, la transición hacia la formalidad sería impulsada por el crecimiento económico, pero a un ritmo lento. Para años recientes, considerando también la mano de obra venezolana al Perú, Dancourt (2018) elaboró

un modelo macroeconómico keynesiano con el cual comprueba que, a corto plazo, la inmigración masiva reduce el empleo y los salarios reales dentro del Perú a través de dos canales: i) el incremento de la fuerza laboral, que reduce los salarios nominales y reales; y ii) la disminución de la propensión a consumir de los asalariados, en caso entre los ocupados se diera una sustitución de trabajadores locales por inmigrantes, con menor consumo, producción y empleo. Otro estudio sobre los efectos de la entrada de trabajadores venezolanos en el mercado laboral peruano es el de Morales y Piérola (2020). Estos autores encuentran que, entre 2008 y 2018, la presencia de trabajadores venezolanos en el Perú generó efectos positivos en el empleo del sector no servicios, efectos negativos en el empleo de servicios y reducción de ingresos de los trabajadores peruanos con empleos formales.

De los estudios anteriores, se desprende que dos determinantes decisivos del empleo agregado son la innovación (principalmente en la industria) y la productividad. Sobre la industria, Jiménez (2017) concluye, bajo un enfoque kaldoriano-keynesiano, que entre 1965 y 2015, creció la manufactura, lo que generó crecimiento, mayor productividad y mayor empleo, a través de sus eslabonamientos con el resto de la economía; posteriormente, la desindustrialización prematura llevó a efectos opuestos en el empleo. El autor propone políticas sectoriales para elevar el crecimiento, reducir la informalidad y fortalecer el agro, el comercio y los servicios.

Con un análisis enfocado en lo micro, Tello (2020) analiza el impacto de la inversión y el uso de las TICS en el proceso de innovación y productividad laboral de las empresas manufactureras formales durante 2009-2014. Un resultado importante al respecto es que la inversión en I&D interna de las empresas no ha generado un efecto significativo en su productividad laboral. Tello afirma que las empresas siguen dependiendo de la inversión en capital físico y humano para poder incrementar su productividad laboral, y no están aprovechando las ventajas que brinda la inversión en I&D. Por otro lado, Nolazco, Céspedes y

Salas (2019) estudian la relación entre innovación y empleo en la manufactura peruana entre 2012 y 2014, distinguiendo entre dos tipos de innovación: aquella enfocada en producto y otra en proceso. Entre los principales resultados destacan que la innovación en proceso reduce el nivel de empleo en alrededor de 0,45 %, debido a la sustitución por capital físico más eficiente. Pero, por el lado de la innovación en producto, el empleo se incrementa en promedio 0,67 %, al introducir un nuevo producto al mercado. Los autores muestran que la innovación en producto va creciendo cuando crece la empresa, generando un impacto positivo en la generación de empleo. Sin embargo, cuando las empresas se hacen cada vez más competitivas, priorizan la innovación en proceso y demandan cada vez menos trabajo, reduciendo así las posibilidades de expansión del empleo asalariado.

El otro elemento postulado como determinante para la expansión del empleo es la expansión de la productividad. Al respecto, Loayza (2016) analiza la productividad en países como Perú a través de cuatro componentes principales: la innovación, la educación, la eficiencia y la estructura física e institucional; estos componentes, según el autor, aún se encuentran rezagados. Sobre la innovación, Loayza encuentra escasez de científicos, ingenieros y centros de investigación científica, escasa coordinación entre las empresas privadas y las instituciones científicas, bajo gasto público y privado que se dedica a esta área, así como un problema cultural que no da importancia a la innovación.

En relación a la educación, pese al progreso alcanzado, aún se mantienen claras brechas en relación a otros países y a nivel nacional, en donde las áreas rurales se encuentran muy relegadas para desarrollar todas las competencias necesarias. De acuerdo a Loayza, el problema de la eficiencia en el Perú se puede evidenciar en la alta informalidad que lo caracteriza. Existen tres grandes procesos que aún no han sabido aplicarse para empresas y empleados sean más productivos: i) la transformación estructural, a través de cambios que favorezcan a la manufactura y los servicios; ii) la renovación de las empresas, tal que desaparecen las

ineficientes y surgen otras más eficientes, y iii. la formalización, que se explica por las grandes exigencias regulatorias.

Por último, Loayza también considera a la infraestructura como limitante de la productividad, incluyendo como infraestructura tanto al capital físico como a las instituciones del Estado que regulan la economía. La baja modernización de la infraestructura de transporte y las carreteras, así como los problemas asociados a la gobernabilidad, menor inversión pública y falta de coordinación gubernamental, todo ello también limita la expansión de la productividad y, por tanto, del empleo.

En términos sectoriales, el empleo generado parece estar estrechamente relacionado a sus características productivas y sus multiplicadores de empleo. Tello (2019a) analiza varios sectores durante 2004-2016, específicamente los efectos multiplicadores de su crecimiento sobre el empleo. El autor encuentra que por cada millón de soles en los que se incrementa la demanda se generarán directamente 93 puestos de trabajo en el sector de servicios, 66 en el gastronómico y 45 en el agropecuario; mientras que por el incremento anual de la demanda se crearían 141, 102 y 73 puestos de trabajo, respectivamente. Sin embargo, esta generación de empleo sería en su mayoría informal y con bajo nivel de calificación, en pequeños emprendimientos o microempresas. Tello identifica como principales limitaciones a la expansión el hecho de que faltan suficientes recursos humanos de alta calificación; además, no se incentiva la innovación de nuevo conocimiento, existen límites en la comercialización de los insumos y de fortalecimiento de las cadenas de valor; tampoco hay descentralización y no se han implementado políticas que fomenten a los sectores. En otro estudio, Tello (2019b) calcula los multiplicadores que genera el sector turismo sobre la producción, el valor agregado, inversión y empleo. El autor encuentra que el multiplicador del turismo para el empleo es el más pequeño. Son los servicios de alquiler de servicios de transporte, como los aéreos y de vía férrea, los productos de artesanía y los servicios de alojamiento los que tuvieron multiplicadores

más altos para el empleo, debido a que impulsan su demanda cuando la economía se encuentra en crecimiento; también es donde la oferta laboral toma protagonismo para poder satisfacerla.

A nivel regional, es clara la alta heterogeneidad de los mercados de trabajo urbanos y rurales y entre regiones, tanto en el sector privado como público. Pérez (2018) analizó el comportamiento de las tendencias y cambios generados en el empleo formal del sector privado, en base a la información de la Planilla Electrónica reportada entre agosto 2010 - agosto 2018. El autor encuentra un crecimiento del empleo formal de al menos 10 %, aunque no encuentra cambios estructurales significativos en el empleo formal del sector privado según género, edad, nivel educativo, actividad económica o tamaño de empresa. En el mercado laboral, se acrecienta la presencia de los adultos (con 30 años y más), aumentan los trabajadores con educación técnica en los sectores servicios y comercio, y se consolidan las empresas de 101 a más trabajadores. El autor atribuye estos resultados a la especialización interna y el dinamismo sectorial de las regiones.

Un elemento analítico interesante para relievar las diferencias de empleo entre regiones es el Índice de Competitividad Regional, estimado permanentemente desde 2013 por el Instituto Peruano de Economía (IPE). Este índice se calcula para las veinticinco regiones en base a lo que denominan seis pilares principales: entorno económico, infraestructura, salud, educación, aspectos laborales e instituciones. En relación al pilar laboral, los resultados para el 2021 indican lo siguiente: en términos de empleo adecuado, Ica se ubica en el primer lugar con un 64,2 %, mientras que Huancavelica se ubica en el último lugar con un 14,0 %. En términos de creación de empleo formal, mientras que en todas las regiones ha habido una caída, la única región que ha logrado generar empleo formal ha sido Ayacucho. Además, respecto a las brechas de ingresos entre mujeres y hombres, tanto a nivel nacional como regional, los resultados muestran que el porcentaje de ingresos laborales masculinos exceden a los femeninos en 19,3 %, siendo Moquegua la región que tiene la mayor brecha con un 48,9 %, siendo Loreto la única

región en donde los ingresos laborales femeninos exceden a los masculinos en 4,6 % (IPE, 2021).

1.1.3. Sobre Costos Laborales y Derechos Laborales

Como sabemos, incluso en los países más desarrollados, los trabajadores y las empresas interactúan bajo diversas condiciones de empleo, salarios y condiciones laborales. Los contratos laborales bajo diversas condiciones, términos y coberturas están enmarcados en el derecho laboral y empresarial vigente. Las condiciones de contratación, los servicios de corto y largo plazo, etc., deben ser acordes al marco legal e institucional, el mismo que en última instancia refleja el tipo de contrato social establecido en la sociedad. Sin embargo, desde el punto de vista económico, más allá de los condicionantes legales, también la innovación, la diversidad empresarial, e incluso el espíritu empresarial, entre otros, influyen en las decisiones de contratación laboral.

En el Perú, incluso en las áreas más modernas, observamos significativas diferencias entre los mercados de trabajo según tipos de trabajadores y empresas. La innovación podría explicar en parte estas diferencias, al afectar la intensidad en el uso de los factores asociados a los cambios en la productividad factorial, la productividad laboral y las decisiones de contratación de las empresas. Estudios como los de Loayza (2016), Nolazco et al. (2019), Pérez (2019) y Tello (2020) destacan que tanto las empresas como su entorno afectan al empleo. Por tanto, incluso a corto plazo, ¿cuán homogéneos deben ser las condiciones de contratación de trabajadores, en las empresas modernas? Dada la naturaleza derivada de la demanda laboral, es importante conocer la diversidad empresarial y productiva asociada a la diversidad en sus requerimientos laborales.

Los estudios sobre mercados de trabajo y específicamente sobre demanda laboral en el Perú han privilegiado el peso explicativo del entorno institucional, concentrándose en los efectos del marco legal sobre los costos laborales directos y totales, la legalización empresarial,

la tributación de las empresas, el marco legal para las inversiones empresariales, entre otros. Este énfasis de los determinantes legales lleva a minimizar –sin respaldo- otras variables explicativas asociadas a las características productivas de las empresas, las cuales afectan tanto a sus decisiones laborales como a sus decisiones de contratación laboral.

En el 2001 se implementó una reforma del contrato laboral en el Perú. Jaramillo, Almonacid y de la Flor (2019) evaluaron su impacto, concluyendo que esta reforma redujo la probabilidad de que un trabajador tenga un contrato por tiempo indefinido a un quinto de lo que era antes de la implementación. Según los autores, en ausencia de esta reforma, al 2015 hubiera existido entre 926 mil y 936 mil puestos de trabajo adicionales con contrato por tiempo indefinido; además, según sus cálculos, los trabajadores habrían percibido alrededor de 6100 millones de soles en ingresos laborales. Adicionalmente, sostienen, unos 36 mil trabajadores dejaron de afiliarse a un sindicato. Para los autores, por tanto, esta reforma ha tenido efectos de largo plazo mayores a los de corto plazo, fuertes e independientes de las características de los trabajadores o de las empresas, peor aún para trabajadores vulnerables.

En la misma línea, Frisancho, Lavado, Liendo y Saavedra (2020) identifican insuficiencia y uso subóptimo de las políticas públicas (e.g., SIS) para enfrentar los altos costos de formalidad, mostrando efectos subsidiarios a la informalidad. Por su parte, Jaramillo y Campos (2019) estudian los efectos de utilizar los contratos laborales entre 2012 y 2016. Ellos concluyen que, del total de los trabajos formales iniciados entre el 2012 y el 2016, el 70 % involucraron un contrato temporal, el 19 % por tiempo indeterminado y el resto bajo otras modalidades. Además, los autores encuentran que las empresas con una mayor proporción de trabajadores calificados, ejecutivos y más experimentados, tienen mayor probabilidad de usar contratos por tiempo indeterminado. En cambio, concluyen los autores, que un trabajador contratado desde el año 2000 tiene 31 % menor probabilidad que si hubiera empezado antes y 63 % menos si hubiera sido contratado a partir de 2010. Los autores también concluyen que los

empleos temporales presentan elevadas tasas de rotación, con una menor duración del empleo. Como veremos más adelantes, similares conclusiones son planteadas por el IPE (2020) para crear empleo formal: políticas para reducir los costos de contratación, flexibilización de los contratos y políticas que estimulen el crecimiento empresarial y la productividad laboral.

Hacia 2019, el Consejo Nacional de Competitividad y Formalización (2019) elaboró el Plan Nacional de Competitividad y Productividad para el periodo 2019-2030, el cual contiene nueve objetivos prioritarios, uno de los cuales proponía crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo que genere empleo digno. Para ello, este Plan propone: actualizar el marco normativo laboral para facilitar los contratos con jornadas a tiempo parcial y acordes a las necesidades de los trabajadores, sin prescindir de sus derechos laborales. También propone incentivar la modalidad de teletrabajo, modernizar el régimen mype, mejorar el marco legal de modalidades formativas, reestructurar los programas de inserción y promoción de empleabilidad, modernizar el Servicio Nacional de Empleo, modernizar el Sistema de Inspección de Trabajo, entre otros.

Contrariamente a conclusiones anteriores, Cuadros (2018) postula que, en realidad, el uso desproporcionado de la contratación a plazo fijo se inició en los primeros años de los noventa. Esta reforma generó la duplicación de este tipo de contratos en Lima Metropolitana, pasando del 19,2 % del empleo formal privado en 1990 a un 44 % en 1997. El autor postula que, en realidad, este sistema termina beneficiando al empleador privado, pues le otorga la facilidad de generar despidos cuando lo considere conveniente, sin enfrentar costos extras y, por lo tanto, reduciendo la cobertura de la protección social en salud y pensiones por la discontinuidad en las contribuciones.

Justamente, sobre la protección social en salud y pensiones para los trabajadores, la literatura conceptual plantea una discusión más amplia, enmarcando estos elementos como beneficios laborales, con costos compartidos entre trabajadores, empresas y sociedad, según los

esquemas socialmente adoptados. Para el caso peruano, son varios los estudios al respecto, explorando los posibles efectos de los actuales sistemas de protección social y pensiones en el empleo en general. El reciente trabajo de Ñopo (2021) analiza los efectos que tiene la legislación laboral vigente que estipula que los trabajadores y sus familiares deben tener acceso a una red de protección social. El autor concluye que la protección social en el Perú es segmentada, insuficiente y de baja calidad. La segmentación es consecuencia del marco regulatorio de las relaciones laborales y por la diferencia en los costos de acceso. Esto termina distorsionando los mercados de trabajo al generar costos extra salariales para algunos empleos, desincentivando la contratación formal y el crecimiento de empresas, generando un límite a la productividad agregada de la economía y reduciendo la posibilidad de compartir riesgos entre colectivos más amplios de la población. Además, los trabajadores perciben a la protección social como insuficiente debido a que una parte de trabajadores no recibe cobertura alguna; tambien la perciben como de mala calidad, ya que la mayoría de los trabajadores usuarios no están satisfechos con los servicios que reciben en el presente ni sobre lo que esperan recibir a futuro. En ese sentido, explica Ñopo, los programas no contributivos (e.g., SIS, Pensión65) incrementan la distorsión de incentivos hacia la informalidad "que se origina por la convivencia entre la seguridad social contributiva y la no contributiva". El autor concluye que parte importante del problema está en el marco jurídico importado de Europa, que –según su opinión- no calza con la realidad nacional y genera deficiencias en el funcionamiento de las instituciones, el comportamiento de los funcionarios y el aparato estatal.

En el marco de los diagnósticos y propuestas, se han planteado esquemas alternativos para reformar los sistemas de protección social en el Perú, con motivaciones centradas en los ingresos y costos de tales esquemas, antes que en sus efectos en el empleo presente y futuro y en el bienestar. Olivera (2020) evalúa los posibles efectos de una reforma del sistema de pensiones en la deuda pública, valor de las pensiones, brecha de género y desigualdad de

pensiones. El autor analiza tres modelos alternativos de reforma: el primero, el modelo de capitalización individual puro; el segundo, el sistema mixto basado en complementos de pensión; tercero, el sistema mixto con cuentas nacionales. Sus resultados muestran que el modelo mixto de cuentas nacionales tiene menor costo fiscal (9.5% del PBI) y mejores resultados en la brecha de género y en el valor de las pensiones, respecto de los valores actuales. De aquí se podría inferir que este esquema mixto puede también favorecer al empleo y los ingresos laborales futuros, manteniendo los supuestos adoptados. Estos temas son discutidos con mayor detalle más adelante.

1.1.4. Aspectos Microeconómicos y Poblaciones Vulnerables del Empleo

En esta sección presentamos estudios sobre problemas de empleos e ingresos laborales desde una perspectiva microeconómica, sea que estén referidos a temas de empleo, grupos de trabajadores o a temas afines.

- Aspectos microeconómicos pertinentes

En términos microeconómicos, empleo y salarios están determinados por las características de los agentes económicos, empresas y trabajadores, así como por las condiciones en que interactúan. Problemas de asimetrías de información, niveles diferenciados de calificación, aversión al riesgo, arreglos institucionales, creencias, etc., determinan el empleo y los salarios de grupos específicos de trabajadores. En el Perú, hay varios trabajos novedosos, pero aún así resultan pocos. A continuación, presentamos estudios recientes sobre estos aspectos microeconómicos para el caso peruano, poniendo en relieve las situaciones que enfrentan grupos específicos de trabajadores vulnerables.

Partiendo de modelos microeconómicos actuales sobre selección de mano de obra en contextos de información asimétrica, Galarza y Yamada (2017) estudian la discriminación en el mercado de trabajo, analizando la respuesta de los empleadores para invitar a entrevistas a supuestos postulantes a un puesto de trabajo que enviaron sus currículos de forma online. La

hipótesis de los autores es que los empleadores deciden en base a consideraciones y preconcepciones que se reflejan en algunos indicadores; tal que, en el proceso de selección de nuevos trabajadores, los empleadores eligen y contratan según la apariencia física, raza y género de los postulantes. Los autores enviaron currículos, asignando aleatoriamente fotografías de personas atractivas y de aspecto hogareño, apellidos quechuas u occidentales. Los resultados muestran que existen al menos tres brechas: la mayor es la brecha de belleza; la siguiente es la brecha racial y, por último, la brecha de sexo, tal que las personas atractivas, blancas y los hombres tienen las mayores probabilidades de ser contactados, frente a aquellas de aspecto hogareño, indígena o de sexo femenino. En el extremo, sostienen Galarza y Yamada, hay situaciones de "triple penalización del acceso al empleo", para una mujer indígena de aspecto hogareño, tal que ella tendría que enviar 380 currículos para tener la misma oportunidad que la de un hombre blanco atractivo que envía 100 currículos.

Son pocos los estudios desarrollados desde el lado de la demanda laboral en puestos profesionales de alto nivel en las empresas. Por ello, es interesante el estudio de Beltrán (2019) que analiza el aporte económico diferenciado de mujeres que dirigen empresas. Utilizando la Encuesta de empresas del Banco Mundial y el Índice de Desarrollo de Género - Naciones Unidas, la autora postula que el género de dueño y gerente influyen en la empresa, tal que cuando la propiedad y la gerencia está en manos de mujeres, el efecto sobre ventas es mayor que en otros escenarios. Su análisis econométrico (MCO con efectos fijos corregido) confirma que la dueña mujer favorece el mejor desempeño de la gerente mujer, lo que se refleja en mayor productividad y ventas para la empresa.

Por otro lado, en el Perú hay múltiples investigaciones de estudios microeconómicos referidos especialmente al empleo de grupos específicos de trabajadores, con énfasis en los considerados como grupos pobres o vulnerables (sea empleo e ingresos laborales). Aquí presentamos los estudios principales al respecto.

- Mujeres y hombres

Haciendo un símil con los países de la región, Muller y Paz (2018) encuentran que Perú es uno de los países de América Latina y el Caribe (ALC) en donde la tasa de participación laboral femenina es de las más altas y la brecha de género es la más pequeña. Las autoras encuentran que la brecha de género es menor entre mujeres y hombres que nunca se casaron, en comparación con las personas casadas y que conviven; aunque es mayor cuando hay niños pequeños. Además, esta brecha es menor cuando el hogar está encabezado por una mujer respecto de los que está encabezados por hombres. Sin embargo, concluyen que aún existe una brecha muy grande en relación al trabajo asalariado, en donde la mujer es la que menos participación tiene.

En relación a las limitaciones que la mujer encuentra en el mercado laboral por los roles de género, Lavado (2017) analiza la brecha salarial entre las mujeres sin hijos respecto a aquellas que sí los tienen, además de los factores que pueden explicar esta diferencia. La autora encontró que la brecha salarial entre ambos grupos es casi 11% a favor de las mujeres sin hijos, lo cual se explica principalmente por las diferencias en educación, edad y características del puesto laboral. La brecha también se explica por las grandes diferencias en el uso del tiempo, que perjudican más a las mujeres con hijos, quienes dedican más tiempo al trabajo del hogar y menor tiempo a actividades educativas. Este manejo del tiempo induce a mayor probabilidad de acceder a empleos vulnerables e informales, con menor acceso a un sistema de pensiones. En esta línea, OXFAM (2020) urge a tener información regular sobre el uso del tiempo, a reconocer el trabajo del cuidado, que sea remunerado y como un derecho fundamental y bajo corresponsabilidad en los hogares. Los autores proponen la construcción de centros de cuidado para niñas y niños, adultos mayores y personas con discapacidad. De modo similar, Lavado (2017) propone facilitar el acceso de las mujeres con hijos a educación para mayor capacitación

laboral de todas las mujeres, con enfoque de género en los programas de capacitación laboral e implementar y mejorar las políticas de género.

- Empleo minero y agrícola

Orihuela y Gamarra (2019) encuentran que, en el caso de la minería, la generación de empleo favorece a los hombres frente a las mujeres; además, las mujeres que trabajan acceden a puestos de baja calidad, con contratos temporales y con pago en especies. Entre las mujeres, la mayoría tiene más de 50 años y trabajan en sectores de servicios no calificados y en la misma minería. También se observa que cuando más cerca están los hogares a las minas, mayor es la proporción de mujeres dedicadas principalmente a su casa; ello se explica, según los autores, por los roles de género tradicionales aún presentes en la sociedad peruana.

Por contraste, el sector exportador agrícola muestra alta participación laboral femenina. Como concluye Zegarra (2019), la proporción de mujeres se ha incrementado en el sector agrícola exportador de la costa, entre 2007 y 2016, durante el auge agroexportador. La mayor demanda laboral femenina se asocia a la mejor manipulación de los productos agrícolas perecibles, sometidos a altos estándares internacionales de calidad y apariencia. Sin embargo, indica Zegarra, esta mayor presencia femenina no ha significado mejores condiciones laborales ni mayores ingresos para ellas.

- Jóvenes

Diversos estudios recientes sobre jóvenes se han centrado en analizar sus limitaciones laborales. Franco y Ñopo (2018) analizan la actividad de los jóvenes en cuanto a su educación y su trabajo. Sus resultados muestran que cada vez menos jóvenes forman parte de la PEA, una proporción que ha caído de 64% en el 2006 a 54% en el 2016. De los jóvenes que están en la PEA, la mayoría no tiene óptimas condiciones laborales, ni por horas, ni por ingresos, ni por beneficios. Según los autores, la situación es mucho más precaria para aquellos jóvenes considerados pobres en tanto encuentran aún más límite; por ejemplo, para alcanzar un mayor

nivel educativo. Franco y Ñopo explican esta limitación por una pobre acumulación de capital humano, la cual no ha podido llegar a desarrollar las habilidades requeridas por el mercado laboral (e.g., habilidades cognitivas y socioemocionales). Asimismo, son las jóvenes mujeres quienes se encuentran más rezagadas, lo que se explica, según los autores, principalmente por el embarazo adolescente, que reduce la probabilidad de asistir al colegio.

Enfocando la atención en Lima Metropolitana, Urrutia y Cuenca (2018) encuentran que las desigualdades laborales que enfrentan los jóvenes están relacionadas con la desigualdad económica y territorial de sus hogares, así como con el género, origen, edad y nivel socioeconómico de los jóvenes. Estos determinantes son identificados como factores de discriminación, característica relevante del mercado laboral limeño que puede influir en la transición de los jóvenes hacia su primer trabajo. Sobre los jóvenes rurales, Urrutia y Trivelli (2019) encuentran que las opciones laborales para ellos son aún más limitadas. Los autores concluyen que el nivel de urbanización del territorio en que residen los jóvenes determina significativamente sus oportunidades en el mercado laboral. Ello afecta también la calidad del empleo y el nivel de ingresos laborales a los que pueden acceder los jóvenes rurales. Así, las pocas oportunidades laborales que ofrece el área rural para los jóvenes no solo afectan la capacidad para su desarrollo personal y social, sino que los inducen a migrar hacia las áreas urbanas.

Rojas, Guerrero y Vargas (2017) realizan un estudio cualitativo utilizando la base de datos de Niños del Milenio para 26 jóvenes que crecen en situación de pobreza. Los autores encuentran que, si se quedan en sus propias comunidades, los jóvenes rurales varones solo pueden dedicarse a la agricultura; caso contrario, si desean un trabajo diferente, tendrán que migrar a la ciudad. Además, encuentran que las limitaciones educativas que enfrentan los jóvenes como, por ejemplo, contar solo con secundaria completa, les impide conseguir adecuados salarios y condiciones laborales. Ello porque su inadecuada preparación académica

y las nulas oportunidades para aprender y desarrollarse pueden inducir a los jóvenes a un mal desempeño, afectando incluso sus oportunidades de conseguir un buen empleo.

Franco y Ñopo (2018) agregan que, si bien las empresas saben perfectamente qué habilidades están buscando, esta información no es clara para quienes postulan a los puestos de trabajo. De esta manera, los mercados de capacitación y los sistemas educativos serán más capaces de adaptarse y reaccionar a esa demanda. Para que los flujos de información efectivamente discurran, también es necesario contar con una plataforma. En ese sentido, Rojas, Guerrero y Lavado (2017), complementando estas propuestas, postulan fortalecer y difundir el portal web Ponte en Carrera, implementado por el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para poder tener acceso a información sobre carreras, instituciones de educación superior y mercado laboral, así como orientación vocacional. Además, proponen complementar eso con una correcta orientación en las escuelas. Finalmente, proponen fortalecer las políticas públicas que buscan facilitar el acceso a la educación superior, considerando las brechas estructurales de género.

Un estudio que se focaliza en las jóvenes mujeres es el de Barrantes y Matos (2019), basado en los datos de la Encuesta Nacional de Egresados 2014 y la ENAHO panel. Su análisis, basado en un modelo logístico secuencial adaptado, encuentra que las mujeres jóvenes tienen menores probabilidades de acceso a un empleo de calidad. Los autores identifican como principales variables explicativas de estas menores probabilidades la baja educación de la madre, que la madre hable una lengua originaria, que la madre haya interrumpido sus estudios y si su primer empleo fue informal. Por otro lado, también existen factores que contrarrestan estos efectos negativos, por ejemplo, estar en el tercio superior durante sus estudios superiores, titularse, contar con habilidades TIC, mantener la misma selección de carrera. Respecto a la dinámica de ingresos, las variables significativas que explican su nivel y su dinámica son

pertenecer al sector informal, cambiar de empleo, vivir en área rural y haber sido madre en el periodo de análisis.

- Programas sociales y empleo

En el marco de los programas de combate a la pobreza, estos también influyen en la oferta laboral de los hogares pobres. Por ejemplo, García y Collantes (2017) analizan el impacto del programa Juntos sobre la oferta laboral femenina. Con datos de la encuesta panel 2011-2013 de la ENAHO, los autores evidencian que el programa reduce en nueve horas semanales el trabajo remunerado de las mujeres de los hogares beneficiados. Más adelante, García y Collantes (2018) también estudian el impacto de los programas sociales Cuna Más y Qali Warma sobre las horas de trabajo de hombres y mujeres beneficiarios. Aplicando el método de selección de Kyriazidou, los autores encuentran impactos diferenciados por género. Así, el programa Qali Warma en su modalidad Desayuno incrementa la oferta laboral de las mujeres entre 25 y 40 años, similar a los hombres, pero en la modalidad Almuerzos Escolares reduce las horas de trabajo para los hombres.

Otro estudio interesante es el de Agüero, Galarza y Yamada (2020), quienes evalúan el impacto del programa social Beca 18 en el mercado laboral. Los autores postulan que este programa envía dos tipos de señales a los reclutadores. Por un lado, una señal positiva, por las habilidades blandas y la capacidad cognitiva del candidato; por otro lado, una señal negativa, al hacer evidente la condición de pobreza del candidato. El estudio sigue una metodología de correspondencia emparejada (Lahey y Beasley, 2009), realizando la aleatorización de currículos. Los resultados muestran que la señal positiva predomina. Además, se resalta que, si se incluye en el currículo la información de ser becario, la probabilidad de obtener una respuesta a una entrevista de trabajo aumenta en 20%. No obstante, para trabajos y carreras en que los pobres están infrarepresentados, el efecto neto es menor, mostrando que la señal negativa es significativa.

1.1.5 Efectos del COVID-19 y el impacto en el empleo

La actual pandemia del COVID-19 ha generado múltiples efectos económicos y sociales más allá del ámbito de la salud. En gran medida, los problemas en empleo e ingresos laborales que ya venía enfrentando el Perú desde décadas pasadas se han exacerbado. A la par, se han añadido otros aspectos coyunturales, como la persistente migración laboral internacional que, al interactuar con los problemas de la pandemia, han multiplicado sus efectos adversos.

Los resultados del informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021b) para abril, mayo y junio del 2020 reflejan el impacto inicial de la pandemia en la economía peruana y su recuperación en los últimos meses. Según los datos, la economía se desplomó en 11.2% en 2020, siendo las más alta de América Latina, alcanzando el peor registro de su historia en abril 2020 con una caída del 40%. Además, registró un déficit fiscal equivalente al 8.9% del Producto Bruto Interno (PBI), la peor tasa desde fines de los años 80. Además, la pobreza pasó de 20% en 2019 a 28 % en el cuarto trimestre del 2020, lo que equivale a un retroceso de 10 años. A fines de 2020, la tasa de desempleo fue de 13.8 %, mientras que la tasa de empleo informal subió a 75,3 %. Los jóvenes y las mujeres fueron las poblaciones que fueron más afectados, en tanto que los pobres y los migrantes fueron los más expuestos a mayor vulnerabilidad. Los estudios que revisamos a continuación muestran una inmediata reacción y los primeros esfuerzos de los estudiosos por reportar, entender, explicar las consecuencias de la pandemia en el empleo y los ingresos laborales a corto y largo plazo, a fin de plantear políticas públicas pertinentes.

A nivel macro, Mendoza y Chalco (2020) elaboran un modelo SIQR-M que explora la relación entre la pandemia, la política pública respecto a la cuarentena, así como el nivel de actividad económica. En términos de la mano de obra, los autores encuentran que, a corto plazo, la cuarentena rígida reduce el factor efectivo de reproducción de la enfermedad, pero también reduce la mano de obra disponible y el nivel de actividad económica. Además, señalan que la

cuarentena rígida generó mayores efectos negativos que si la cuarentena hubiera sido focalizada, tal como lo muestran la caída en la actividad económica y el empleo. No obstante, Mendoza y Chalco destacan que la ausencia de una cuarentena incrementaría más el número de infectados, de tal manera que, a mediano plazo, la mano de obra disponible y la producción se reducirían aún más que en la situación de una cuarentena parcial o rígida. Por su parte, Vega (2020) destaca que la cuarentena inicial en el Perú generó una contracción del producto y, por tanto, un mayor desempleo con cifras en 2019 de 5.7 % y en 2020 de 16.5 %. Estas tasas deben ser mayores, dada la abrupta reducción de la fuerza laboral, algo que afecta a las reales tasas de empleo y desempleo. Bajo la cuarentena focalizada, el empleo crece, aunque lentamente, en parte debido a la informalidad. El autor destaca el otorgamiento de garantías de los bancos para respaldar créditos al sector productivo de mypes y así amortiguar el efecto de la pandemia.

Al interior del Perú, los efectos regionales del COVID-19 han sido aún poco documentados. El informe del IPE (2020) sobre el impacto de la COVID-19 en el mercado laboral reveló que, durante el segundo trimestre del 2020, por la paralización de las actividades económicas se perdieron casi 6 millones de empleos (39,6 %) y que fueron los trabajadores independientes los que resultaron más afectados. Según el tamaño de la empresa, los más afectados fueron los trabajadores de empresas con menos de 10 empleados, pues enfrentaron una reducción de ingresos de hasta 66 % y un consecuente deterioro en la calidad de sus puestos de trabajo. Esto puede ser explicado por los bajos niveles de productividad, los cuales no permiten hacer frente a shocks como el de la pandemia. Respecto a la variable actividad económica, la minería y la pesca fueron los sectores más afectados, aunque la mayor pérdida de empleo se dio en construcción, manufactura, servicios y comercio, principalmente en Lima Metropolitana. De estos resultados, el IPE (2020) infiere que las políticas para crear empleo formal deben incluir políticas para la reducción de los altos costos de contratación vigentes y a la flexibilización de empleos, políticas dirigidas al crecimiento de las empresas y el aumento

de la productividad de los trabajadores. Estas políticas, además, deben dirigirse hacia la reducción de las opciones de arbitraje regulatorio que tienen las empresas para evitar crecer.

Para Gutiérrez, Martin y Ñopo (2020), los contratos temporales fueron los más afectados. Debido a la imposibilidad de ejercer sus actividades desde casa, los sectores más perjudicados fueron el comercio al por mayor y al por menor; servicios tales como el de reparación de vehículos de motor y motocicletas; manufactura; hostelería y restauración; actividades inmobiliarias; artes; entretenimiento y recreación; transporte; almacenamiento y comunicación. Además, las mujeres fueron las más perjudicadas debido a sus restricciones para trabajar, así como por trabajar mayoritariamente en sectores categorizados como no esenciales debido a estar en situación de pobreza, tener hijos menores de 6 años en casa o vivir en zonas rurales. El estudio de Jaramillo y Ñopo (2020) coinciden con las conclusiones anteriores, determinando que la mitad de las mujeres encontró limitaciones para trabajar, dejando de generar ingresos a corto y mediano plazo. Además, entre las personas que dejaron de trabajar en los primeros meses de la pandemia, la mayoría fueron mujeres con trabajos a tiempo parcial, independientes, empleadoras de pequeñas y microempresas, trabajadoras informales en empresas de cinco o menos trabajadores, y en trabajos con contrato a plazo fijo. Por lo anterior, las brechas de género se han intensificado con el confinamiento. Finalmente, los autores identifican que los trabajadores con el mayor deterioro en calidad del empleo son aquellos que tienen una lengua materna indígena, que se auto consideran indígenas, que viven en áreas rurales y que son considerados pobres monetariamente.

Morrison (2021) reafirma los resultados anteriores pero centrándose en Lima Metropolitana. Al respecto, señalan que el empleo femenino fue más perjudicado que el empleo masculino, debido a al menos tres factores: la concentración de mujeres en trabajos vulnerables como empleos por cuenta propia o en negocios familiares; concentración en trabajos relacionados al comercio o servicios que fueron justamente los más golpeados y, por último, la

brecha digital de género que dificulta la transición de muchas mujeres al trabajo remoto. De igual modo, Pérez (2020) reafirma estos resultados concluyendo que, para las mujeres se ha reducido la capacidad de mantener el empleo, en tanto dedican aún más tiempo a las labores de cuidado. Estos resultados se han reforzado con el cierre de escuelas y el confinamiento. Kaffenberger y Pritchett (2020), Psacharopoulos et al. (2020) y Azevedo et al. (2020) comprueban que este cierre de escuelas y el confinamiento han tenido también efectos en ingresos y productividad a largo plazo en niños y jóvenes. Investigaciones que estudiaron el impacto del COVID-19 en la escolarización y aprendizaje como la de Azevedo et al. (2020) estiman el impacto de la pandemia en la pérdida de aprendizaje considerando tres, cinco y siete meses de cierre de escuelas, con datos de 157 países, para los niveles primario y secundario. La pérdida estimada va entre 0,3 y 0,9 años de escolarización, lo que reduce años efectivos de escolarización básica y, a largo plazo, una posible reducción de hasta 1,400 dólares en sus ingresos anuales, una pérdida de ingresos de hasta 25 mil dólares a lo largo de la vida laboral típica.

La pandemia también ha generado efectos en el empleo rural y una disminución en los ingresos de la agricultura familiar; ello debido a la desaceleración económica y a las medidas implementadas para contrarrestarla, afectando las cadenas de suministros, incrementando los costos de producción y reduciendo la rentabilidad de los negocios. El rol de contención de la agricultura familiar se incrementó a medida que hubo una reversión en los procesos de migración hacia las ciudades. Así pues, todo lo mencionado trajo como consecuencia un aumento de la pobreza rural, sobre todo en aquellas regiones que cuentan con mayor presencia de agricultura familiar de baja productividad o de subsistencia. Al respecto, Trivelli (2020) señala que en el 2020 la tasa de pobreza rural estuvo cercana a la registrada en el 2005, siendo la incidencia de pobreza extrema similar a la de hace quince años. Las políticas públicas implementadas en las áreas rurales han sido más afines a los agronegocios que a la agricultura

familiar. Por lo anterior, la autora recomienda organizar la agricultura familiar en cooperativas y asociaciones de productores, con el fin de propiciar que los agricultores familiares se consoliden como actores económicos con mayores empleos e ingresos. Trivelli recomienda medidas adicionales para favorecer la participación de capitales desde fuera de la región, con el fin de fomentar los vínculos urbano-rurales, la provisión de infraestructura básica y el encadenamiento del agro con mercados de bienes y servicios conexos, todo lo cual puede promover el empleo rural no agrícola. Además, durante la pandemia, se debe priorizar la promoción de actividades intensivas en empleo, en particular el empleo no calificado, coordinar acciones a escala local y apoyar las asociaciones público-privadas que busquen la provisión de infraestructura básica (Trivelli, 2020).

La pandemia también ha impactado a los flujos de inmigrantes y emigrantes, así como a sus correspondientes remesas. De acuerdo a Soto (2020), a inicios de pandemia se observó una disminución de empleo e ingresos de los migrantes peruanos hacia los principales destinos como Estados Unidos y España, con la consiguiente reducción del flujo de remesas de familiares. Tomando eso en cuenta, el autor recomienda potenciar tres áreas: los servicios de remesas, la gestión de la migración laboral y alianzas con la diáspora para la utilización de las remesas en inversiones. El estudio de Psacharopoulos et al. (2020) estima pérdidas de ingresos futuros a lo largo de la vida entre estudiantes actuales que han sido afectados por el cierre de escuelas. Los autores concluyen que ha habido una pérdida de ingresos laborales de corto y de largo plazo, además de pérdidas salariales.

1.2. Informalidad laboral

En el Perú, como en gran parte de los países de América Latina y del resto del mundo, solo es posible entender el comportamiento del empleo asalariado y los mercados de trabajo, en relación con otras formas alternativas de empleo, incluidos el autoempleo y el trabajo familiar no remunerado. Gran parte de la literatura revisada es aplicada, e incluye estas

alternativas de empleo y otras formas de contratación laboral fuera del marco legal, como parte del concepto de informalidad laboral. Una reflexión al respecto se discutirá brevemente en la sección siguiente.

Así pues, en esta sección hemos presentado una revisión detallada de la literatura sobre informalidad laboral en el Perú publicada entre 2016 y 2021. Presentamos esta revisión de literatura distribuída de la siguiente manera: aspectos metodológicos, aspectos macroeconómicos, sectoriales y regionales, dimensiones microeconómicas, grupos vulnerables e informalidad laboral, costos y derechos laborales y, finalmente, una síntesis de la literatura reciente sobre efectos de la pandemia sobre la informalidad laboral.

1.2.1. Aspectos Conceptuales y Metodológicos

Gran parte de la discusión sobre la informalidad está relacionada con la definición misma del término. Dado que la informalidad no es una categoría definida en términos teóricos o conceptuales, ésta se define bajo diversas perspectivas, desde legalistas hasta estructuralistas. Gran parte de los estudios adopta definiciones basadas en las características principalmente legales de los trabajadores y de sus condiciones laborales. En la mayoría de los estudios aquí reportados se analiza la formalidad o informalidad de los puestos de trabajo y las decisiones del trabajador, explorando la importancia a corto y a largo plazo de los determinantes legales directos e indirectos. Así, se entiende la informalidad laboral como el contexto en el cual las relaciones de trabajo no cumplen, parcial o completamente, las regulaciones vigentes (Belapatiño, Grippa y Perea, 2020), lo cual implica no contar con la protección y los servicios que el Estado puede ofrecer. Se pueden reconocer posibles diferencias entre los trabajadores informales. Por ello, “La informalidad laboral es un fenómeno heterogéneo con una alta disparidad según actividad, sector económico, sexo, ubicación geográfica, entre otros factores” (Tomaselli, 2021, pp.7).

En términos metodológicos, el INEI brinda información pertinente en Cuenta Satelital de la Economía Informal, con estadísticas del empleo informal y en general de la economía informal INEI (2019a). Estas definiciones se basan en las propuestas de la OIT de inicios de los 2000, que incluyen como empleo informal a:

> (i) todos los empresarios individuales de unidades informales y todos los ayudantes familiares y (ii) los asalariados que tienen un empleo informal [porque] su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto a la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo" (INEI 2019ª, p.112).

En 2019, había aproximadamente 12,5 millones de personas que formaban parte del sector informal. Es decir, según cifras de ENAHO (INEI, 2019a), siete de cada diez trabajadores peruanos (72,7%) tenía un empleo informal. A partir de estas definiciones operativas, se han establecido estadísticas oficiales sobre el empleo informal. Sin embargo, en los estudios revisados, algunos autores incorporan algunos cambios y reformulaciones que, evidentemente, afectan las estimaciones del empleo informal y su evolución en años recientes.

1.2.2. Aspectos Macroeconómicos, Sectoriales y Regionales

En este punto surgen una serie de preguntas que guían y dan sentido a nuestro interés. Por ejemplo, ¿De qué modo el crecimiento macroeconómico afecta al empleo informal? Más aún, ¿es válido relacionar el empleo informal con el dinamismo de la economía peruana? Estas preguntas han estado en la agenda de investigadores y responsables de políticas públicas desde décadas atrás, tanto en un contexto de corto como de largo plazo.

En los estudios recientes, bajo una mirada de largo plazo, Chacaltana y Ruiz (2017) concluyen, con datos de fines de los 90 hasta el 2015, que se espera expansión del empleo independiente. Ello debido a la poca creación del empleo y sin cambio en la estructura productiva; a pesar del al bajo crecimiento de la fuerza laboral. Los cambios tecnológicos

pueden ahondar estas tendencias. Por lo anterior, puede haber cada vez más oferta laboral frente a la lenta expansión de la demanda laboral. Respecto a la estructura productiva y el empleo, Chacaltana (2018) puntualiza el concepto de composición sectorial del crecimiento peruano que se caracteriza por una elevada heterogeneidad y dispersión productiva, la cual va junto a la desarticulación entre sectores más productivos y los menos productivos. Su análisis panel explica el incremento inicial de la formalización laboral entre 2002 y 2012 en relación directa al crecimiento del producto. No obstante, la presencia de efectos fijos regionales le permite concluir que la composición del crecimiento es clave para la formalización. Sus resultados muestran que los sectores más intensivos en empleo, como agricultura, comercio, servicios y restaurantes y hoteles, explican el proceso de formalización estudiado. En una segunda etapa, el autor analiza los factores detrás del crecimiento del empleo sectorial formal en dichos años. El estudio de Gonzales de Olarte y del Pozo (2018) refuerza esta conclusión al demostrar que el espacio geográfico-social juega un rol en la expansión del empleo.

Desde una perspectiva macro, el producto agregado y la informalidad pueden estar correlacionados. Al respecto, como se ha presentado en la sección anterior, Mendoza y Collantes (2017) sostienen que pese a las tendencias de la economía durante 2007-2016, con crecimiento del producto interno positivo, el empleo agregado crecía a tasas poco alentadoras, tal que, incluso sin pandemia, reducir la informalidad de 70% a 50% para el 2021 era inviable. Para los autores, se reafirma la hipótesis dualista: el empleo informal depende negativamente del crecimiento del PBI y positivamente del crecimiento de la fuerza laboral; además, la transición hacia la formalidad sería impulsada por el crecimiento económico, aunque a un ritmo lento. Esta heterogeneidad laboral en la economía peruana también se constata a través del comportamiento del empleo entre sectores. Céspedes y Ramírez (2020) analizan rotaciones laborales en una economía con alta informalidad, concluyendo que, en el sector formal, las tasas se adecúan a lo que ocurre en países desarrollados, en tanto que, para el sector informal, la tasa

de separación entre un empleo y otro es 2,6 veces más alta comparada con el sector formal, y la tasa de búsqueda 1,8 veces más alta. Además, también se encontró que la tasa de separación es contra-cíclica, mientras que la tasa de búsqueda de empleo es procíclica. Finalmente, los autores destacan la importancia de incluir la informalidad laboral en los modelos macroeconómicos que permitan analizar los flujos de empleo en el Perú.

El crecimiento económico es clave para la expansión del empleo formal porque amplía la demanda laboral y porque provee recursos públicos al Estado (Tomaselli, 2021). Se reafirma que el crecimiento es una condición necesaria, pero no suficiente para reducir la informalidad laboral; para ello se requeriría cada vez más un porcentaje mayor de crecimiento para reducir la informalidad. A su vez, Infante (2018) concluye que, durante el período entre 2005 y 2015, el crecimiento económico y los cambios en la estructura económica tuvieron mayores efectos sobre la formalización que las intervenciones legales e institucionales en América Latina. En el caso peruano, Chacaltana (2018) encuentra que existe una relación directa entre el crecimiento económico y la formalización, pero que la reforma laboral o los cambios en la inspección laboral no tuvieron efectos significativos.

En estudios recientes, algunos autores señalan que la tasa de informalidad en el Perú no corresponde con su nivel de PBI per cápita , mostrando al menos 20% de diferencia (Belapatiño, Grippa y Perea, 2017; Pagés, 2016; Tomaselli, 2021). El diagnóstico realizado por el Banco Mundial (2017) sostiene que, en el Perú, la alta informalidad está asociada a la baja productividad, la misma que se debe, en parte, a la asignación ineficiente de capital y trabajo entre las empresas. Esta baja productividad, limita su competitividad exportadora, la capacidad para adoptar nuevas tecnologías y la demanda de empleos bien remunerados. Por tanto, toda esta presión puede llevar a una mayor informalidad laboral. El estudio destaca que casi tres cuartas partes de empleos informales se encuentran en empresas informales no registradas, lo que limita el crecimiento de la productividad agregada. En términos de innovación, las

empresas informales tardan en adoptar nuevas tecnologías, ya que tienen una capacidad limitada para licenciar tecnologías extranjeras, interactuar con empresas y mercados extranjeros, acceder a la logística necesaria, financiar inversiones en nueva maquinaria, obtener acreditaciones de calidad, restringir la difusión de nuevas tecnologías, etc., limitando con ello el crecimiento de la productividad agregada. Los resultados muestran que los trabajadores informales son mucho menos productivos: los salarios son en promedio solo un tercio y la productividad apenas un sexto respecto al caso de los trabajadores formales (World Bank, 2017).

El comercio internacional y, en general, la apertura al exterior también tienen efectos en la informalidad laboral del país. Dávalos (2018) analiza las consecuencias de la apertura comercial sobre la informalidad y el tipo de cambio real para los países de América Latina en 1991-2014. Siguiendo la metodología en dos etapas empleada por Frenkel y Ros (2006), encuentra que la relación entre apertura comercial e informalidad es ambigua y depende de cada país según el canal de transmisión en el tipo de cambio real. Más allá de dotaciones de los países y precios internacionales, son las depreciaciones del tipo de cambio real las que incentivan el empleo informal, al elevar costos de movilidad de los trabajadores entre sectores formal e informal. Adicionalmente, se pueden analizar los efectos de la apertura sobre la productividad de las empresas formales. Céspedes, Aquije, Sánchez y Vera-Tudela (2016b) concluyen, a partir de un estudio sobre empresas, que el comercio afecta favorablemente en la productividad, puesto que las empresas de mayor productividad participan en mayor proporción en el mercado externo.

En el caso de las importaciones, Cisneros-Acevedo (2021) distingue dos efectos sobre la informalidad laboral: el primero, el extensivo-informal, cuando los trabajadores son contratados por empresas no registradas y los trabajadores no pagan impuestos por sus ingresos; el segundo, el intensivo-informal, en el cual, si bien los trabajadores están en empresas

registradas en SUNAT, son informales. Se debe señalar, además, que los cambios en las importaciones alteran ambos márgenes: una caída de aranceles desencadena una disminución del empleo extensivo-informal y una ampliación del empleo intensivo-informal.

1.2.3. Costos laborales y Derechos laborales

Una hipótesis privilegiada en los estudios recientes sobre la informalidad laboral en el Perú, sus causas y sus consecuencias, ha sido justamente aquella sobre la importancia del marco legal en los costos laborales totales que se asocian a la informalidad laboral.

Lavado y Yamada (2021) infieren que la mayor parte de las políticas implementadas a lo largo de estos años solo han contribuido a mantener altos los niveles de informalidad, elevando los costos laborales asociados. Por otro lado, y de acuerdo con las estadísticas anteriormente presentadas (INEI, 2019b), el estudio de Jaramillo y Campos (2019) reporta que las pequeñas empresas, tanto formales como informales, contratan poco más de 50% del empleo informal. Mientras tanto, también son informales 44% de los trabajadores de empresas medianas y 21% de trabajadores de la gran empresa. ¿A qué se deben estos resultados? Jaramillo, Lavado y Medina (citado en Informe de Competitividad, 2020) determinan que el régimen especial de la pequeña empresa (DL 1086 –mypes) tuvo un impacto de 7,9 pp en la informalidad laboral durante el periodo 2009-2019. Gracias a estos resultados, el Informe de Competitividad (2020) propone modernizar el régimen de la pequeña empresa, añadiendo el Seguro Integral de Salud (SIS) al concepto de formalidad para los trabajadores asalariados, incorporando un *matching contribution* al aporte previsional para jóvenes trabajadores, el cual les permita una mayor disposición de liquidez (10% de su salario bruto mensual), durante sus primeros cuatro años de trabajo formal.

En referencia a las regulaciones laborales, Viollaz (2018) analizó el patrón de incumplimiento múltiple de regulaciones laborales en el Perú para el periodo 2004 – 2013. Utilizando la Encuesta Nacional de Hogares del Perú (ENAHO), el autor estima cuatro

indicadores de incumplimiento de regulación laboral. Los resultados del análisis econométrico evidencian que el efecto de la intensidad de las inspecciones sobre el patrón de incumplimiento no es homogéneo. Esto se debe, en parte, a las características del sistema de inspecciones peruano. Además, se concluye que solo en las empresas informales se produce un aumento en la probabilidad de tres incumplimientos a consecuencia del incremento de inspecciones laborales. Asimismo, un análisis reciente sugiere que las restricciones regulatorias podrían explicar hasta la mitad de la diferencia en la informalidad laboral entre Perú y Chile (World Bank, 2017).

También existen otros factores institucionales y culturales que pueden desfavorecer la formalización. Para Ñopo (2021), los trabajadores y los empleadores son conscientes de que se puede negociar contratos laborales informales repartiendo los ahorros entre ambas partes. Inclusive, en determinados mercados, no seguir este comportamiento los pone en desventaja frente a sus competidores. Así, la informalidad en el trabajo asalariado se convierte en la norma antes que en excepción. Para el autor, una de las posibles soluciones reside en la legislación y en el cambio de conductas normalizadas por la sociedad en torno a la informalidad.

Una aplicación práctica que evalúa los diversos argumentos es el estudio de Del Pozo (2017), el cual estimó el efecto de la Ley General de Turismo promulgada en el 2009 sobre la informalidad laboral de los trabajadores dependientes e independientes del sector turismo. Según esta ley, las relaciones entre empresas y trabajadores deben ser reguladas por MINCETUR, SUNAT y las direcciones regionales de comercio exterior y turismo de cada gobierno regional. El estudio encontró que la aplicación de la ley generó una reducción en la probabilidad de estar en informalidad laboral en 7,6%, siendo mayor la contracción de informalidad para los trabajadores dependientes de menor calificación. Estos efectos fueron más destacables para las mujeres, pues la probabilidad de informalidad en las trabajadoras asalariadas cayó un 14% y más de 15% para las trabajadoras más jóvenes, las de menor

calificación y para mujeres dependientes que trabajan en empresas donde hay más de veinte trabajadores.

Usando una aproximación analítica, Chacaltana (2018) encuentra que la mayor parte de las políticas de formalización han sido orientadas a los negocios, en especial a las mypes. Para el autor, existen elementos que inciden en la formalización, tales como la productividad, los cambios en la estructura productiva, los cambios normativos y la capacidad del Estado para hacer cumplir sus propias normas. El autor concluye que sus resultados son consistentes con la realidad: dos de cada tres trabajadores con empleo informal trabajan en unidades económicas informales; además, las unidades económicas informales tienen niveles de productividad equivalentes a un octavo de las del sector formal. Por ello, Chacaltana (2018) infiere que la formalización laboral requiere previamente un proceso de formalización de las unidades económicas donde se genera el empleo informal.

Entonces, ¿en qué medida los sistemas de pensiones vigentes en el Perú han influido en la informalidad laboral? Al respecto, el estudio de Freudenberg y Toscani (2019) analiza el sistema de pensiones peruano tanto público como privado, explorando, a través de simulaciones, las mejores opciones de reforma. Los autores sostienen que la alta informalidad que caracteriza a países como Perú ha limitado la posibilidad de diseñar un sistema de pensiones que termine beneficiando a todos, sin generar desequilibrios fiscales. Ello está asociado al hecho de que solo 30% de los trabajadores contribuye a un sistema de pensiones, sin considerar que aquellos que lo realizan lo hacen de manera irregular debido a la alta flexibilidad del mercado laboral peruano. Por ello proponen una reforma laboral que incorpore a la informalidad y el sistema de pensiones, considerando que un aumento de las tasas de cotización puede desalentar la formalidad laboral. Además, plantean que, debido a la baja cobertura de pensiones asociada a la alta tasa de informalidad laboral, se debe continuar con el pilar no contributivo de las pensiones.

Bernal (2020), también realiza análisis del sistema de pensiones peruano para el período 2000-2017. La autora concluye que, estos años, la cobertura se incrementó; sin embargo, los trabajadores con ingresos más bajos y los independientes siguen fuera de esta cobertura. Además, los resultados muestran que el gasto público en pensiones, durante los últimos años, se ha reducido respecto al PBI y respecto al gasto en protección social. En el mercado laboral, esto genera algunas consecuencias preocupantes: la gran mayoría de trabajadores se ubica en microempresas, son independientes, residen en áreas rurales o son informales; por lo tanto, enfrentan diversas limitaciones que no les permite contribuir y obtener una pensión en su vejez.

También la seguridad en salud influye en la informalidad laboral. Bernal, Carpio y Klein (2015) estudian los efectos del acceso al seguro de salud para los trabajadores informales. Utilizando la ENAHO 2011. Siguiendo una metodología experimental de regresión discontinua (RD) y analizando el Índice de Focalización de Hogares (IFH), los autores encuentran fuertes efectos de la cobertura del seguro en la utilización de la asistencia sanitaria y de la atención preventiva. Además, el acceso a los centros de salud genera mayor conciencia sobre los problemas de salud y una disposición a pagar por servicios no cubiertos. Esto le permite a Perú proveer de acceso a atención médica a una proporción considerable de personas en situación de pobreza.

1.2.4. Aspectos Microeconómicos y Poblaciones Vulnerables

En esta sección presentamos estudios sobre problemas micro que afectan al empleo y los ingresos laborales, sea que estén referidos a temas laborales o a grupos específicos de trabajadores.

- Aspectos micro: mypes y educación.

Como discutimos antes, las diversas dimensiones del empleo y, ahora, la informalidad laboral, permiten entender mejor el comportamiento de los agentes económicos, de sus decisiones laborales y de ingresos frente a situaciones, políticas o circunstanciales.

En términos regionales, el estudio de Tomaselli (2021) identifica a los determinantes departamentales de la informalidad según el territorio. Estos, junto a las características personales y del trabajo permiten entender la informalidad por regiones. En base a la ENAHO y los censos nacionales de población y vivienda, dicho autor estimó un modelo probit para demostrar que los efectos de los determinantes son distintos entre departamentos. Asimismo, calculó el riesgo individual de caer en la informalidad, encontrando que la probabilidad más baja se encuentra en la franja costera; la mayor, en la sierra y resultados mixtos en el oriente.

Entonces, ¿cómo reducir la informalidad laboral a través de las mypes? Sobre ello, Galarza y Requejo (2019), estudian el impacto de los incentivos bilaterales para reducir la informalidad en las micro y pequeñas empresas (mypes) de Lima. Estos incentivos fueron modelados utilizando la externalidad de red, en donde se simula la decisión de las mypes de ser formales o informales, al giual que con su mano de obra, vinculando las ganancias del comerciante con el tipo de clientes que posee. El principal hallazgo es que, si la mayoría de clientes son formales, el comerciante encuentra incentivos para volverse formal. Los autores postulan que las políticas públicas deben proporcionar incentivos bilaterales para que los clientes se vuelvan formales y, con ello, también las mypes y sus trabajadores.

Por otro lado, surge también la pregunta: ¿Cuán importante es la educación para la informalidad laboral? Al respecto, múltiples investigaciones analizan la relación entre educación e informalidad laboral. Para el World Bank (2017), una de las dificultades de la transición de los empleados informales al sector formal puede explicarse por la educación en igualdad de condiciones, ya que un trabajador con educación superior, a diferencia de un trabajador sin educación, tiene una probabilidad de solo 6 pp. más de transitar hacia un trabajo formal. Los retornos de la educación secundaria y postsecundaria en Perú son altos y continúan aumentando, lo que sugiere que, pese al aumento sustancial en el nivel educativo durante las últimas dos décadas, la demanda de trabajadores con educación secundaria y terciaria sigue

superando a la oferta. Por lo tanto, mejorar la oferta de graduados de alta calidad aumentaría la capacidad de las empresas para adaptar nuevas tecnologías y procesos de gestión y, por ende, impulsaría su productividad. La baja y heterogénea calidad de la educación también contribuye a la insuficiencia de capital humano en la fuerza laboral.

Según la Encuesta Nacional de Hogares, en el segundo trimestre de 2020, el 66,7% de la PEA ocupada no tiene nivel educativo o, en su defecto, registra primaria o secundaria completa o incompleta (INEI, 2020). De este total de trabajadores, que asciende a 6,8 millones, el 89,5% labora en el sector informal. De acuerdo con Belapatiño, Grippa y Perea (2017) los trabajadores con mayor educación tienden a estar empleados en el sector formal (61%). Además, las personas que trabajan en el sector informal tienen una capacidad más limitada para invertir en ellos mismos, por ejemplo, en capacitaciones y educación que posteriormente podría aumentar sus ingresos laborales en el mercado. En Barrantes y Matos (2019) se obtuvo que las personas que interrumpieron sus estudios por alguna razón tienen significativamente menores probabilidades de acceder a ocupaciones formales, ya sea dependientes o independientes. Además, se encontró que la educación tiene un efecto significativamente mayor en mujeres respecto de los hombres, por lo que las políticas educativas a favor de los jóvenes son necesarias y deben ser costo-efectivas.

Como en la sección anterior, en lo que sigue, presentamos los estudios referidos a la informalidad laboral en relación con grupos específicos de trabajadores:

- Mujeres y hombres.

A lo largo del documento, se ha podido demostrar que el mercado laboral peruano tiene como característica principal el ser inflexible y segmentado. Esto genera que existan poblaciones que son más vulnerables que otras. Según estadísticas de la OIT (2018), las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en sectores informales de baja productividad. Esto quiere decir que se encuentran en una situación aún peor. Además, señalan que la brecha salarial es de

aproximadamente 30% (INEI, 2019a). Para el caso de los jóvenes, la situación es aún más desalentadora. No solamente están excluidos del mercado laboral, sino que alrededor de nueve de cada diez jóvenes ocupados están en situación de informalidad (ENAHO, 2017). Barrantes y Matos (2020) muestran que ser mujer informal, rural y con alta movilidad laboral es penado, en cuanto al ingreso, en mucha mayor escala que sus pares hombres con las mismas características. De similar forma, Tomaselli (2021) encuentra que ser hombre reduce la probabilidad de emplearse en un trabajo informal en diecinueve departamentos del Perú.

Sobre las tareas de cuidado, OXFAM (2020) señala que el trabajo de cuidado, ya sea mal remunerado y no remunerado de millones de mujeres, subsidia el funcionamiento de las economías de mercado y sustituye el rol del Estado, lo que genera un mayor riesgo para emplearse en actividades informales y a perder empleos y medios de vida; además de exponer a estos trabajadores a algún tipo de violencia. Al respecto, el estudio cualitativo de Arrunátegui y Giesecke (2019) es aleccionador porque analiza los alcances y limitaciones del Servicio de Cuidado Diurno de Cuna Más, en la reinserción y permanencia laboral, y concluye que, si bien el programa ha logrado que las jóvenes madres permanezcan en el mercado laboral, la mayoría de ellas se ha incorporado como trabajadora informal. Además, la doble carga (del puesto laboral y las labores del cuidado) que enfrentan estas madres genera tensiones e incertidumbre en ellas. Boyd y Rentería (2018) también analizan el impacto de estos programas de cuidado diurno de los niños sobre la participación laboral femenina. Usando metodologías de propensity score matching, los autores demuestran que hay impacto sobre la posibilidad de que las madres estuvieran ocupadas, pero gracias al método entropy balancing se evidenció que ese impacto es negativo porque induce al empleo en el sector informal. Es decir, si bien el programa proporciona una mejora en las condiciones laborales, no es suficiente para trasladar a estas madres jóvenes a la formalidad laboral.

Un estudio con distinta cobertura encuentra resultados más alentadores. Se trata de la investigación realizada por Pérez (2018), la cual encuentra un resultado positivo a favor de las mujeres a partir del estudio del comportamiento de las tendencias y cambios generados en el empleo formal registrado del sector privado; utilizando para ello la Planilla Electrónica (2010-2018). Los resultados muestran que, si bien no se encontraron cambios o quiebres significativos, se registró una reducción en la brecha proporcional del empleo a favor de las mujeres, la cual se explica por un dinamismo intersectorial entre sectores económicos y no por cambios estructurales del mercado laboral.

- Trabajadoras del Hogar que son Remuneradas (THR)

En el Perú, la mayor parte de quienes trabajan en los hogares por una remuneración son mujeres; es decir, son trabajadoras del hogar remuneradas (THR). Como grupo, han ido decreciendo respecto de la fuerza laboral total en años recientes. De acuerdo a estimaciones de la Defensoría del Pueblo (2016) basadas en la ENAHO, las THR son jóvenes: 1 de cada 3 tienen hasta 24 años y 1 de cada 3 tiene entre 30 y 44. La mayoría de ellas trabaja por un salario menor al mínimo legal: 5 de cada 10 accede a un sistema de seguro de salud y solo 1 de cada 10 accede a un sistema de pensiones. Estos indicadores, entre otros, llevan a identificar a las THR como subempleadas por ingreso y como trabajadoras informales.

Garavito (2017a), señala que el trabajo del hogar remunerado (THR), a pesar de recibir un salario, es un trabajo informal ya que no existe contrato escrito. Los demandantes no inscriben a sus trabajadoras en el seguro de salud y la jornada laboral puede ser prolongada y no está sujeta efectivamente a la regulación a pesar de las leyes existentes. Este tipo de trabajo suele ser llevado a cabo por mujeres pobres que en general trabajan más horas por menores salarios. De igual forma, Pérez (2020) sugiere que el servicio doméstico remunerado es utilizado no solo por las clases medias y altas, sino que también es empleado por las familias de bajos ingresos para satisfacer las necesidades de reproducción del hogar en un contexto en

el que las políticas liberales garantizan servicios estatales limitados, incluyendo cuidado de niños y ancianos.

Las trabajadoras del hogar han sido una parte de la oferta laboral femenina, en especial en las áreas urbanas. Garavito (2017b) analiza las transiciones de THR entre el empleo, el desempleo, la inactividad, y sus determinantes. La autora encuentra que salir de THR está positivamente relacionado con mayores ingresos reales y mejores condiciones laborales, siendo el nivel de educación una variable muy relevante. Para el mismo año, la autora analiza las modalidades de "cama adentro" y "cama afuera" del THR. Una de sus principales conclusiones es que la mayoría de trabajadoras que se consideran de etnia nativa trabajan "cama adentro". Las trabajadoras de la modalidad "cama adentro" trabajan más horas que las de "cama afuera". La autora encuentra que la elasticidad entre horas de trabajo y tasa salarial de las THR es positiva, significativa e inelástica, y que los ingresos no laborales reducen la oferta de horas de THR. En un trabajo posterior, Garavito (2019b) analizó la evolución de la oferta de THR en el Perú rural y los determinantes de su oferta. Según sus resultados, los ingresos de las mujeres THR son mayores que los ingresos en otras ocupaciones rurales, por lo que la autora concluye que el THR no es un empleo de refugio. Para las mujeres rurales, tener un mayor nivel de educación aumenta la probabilidad de emplearse en otras ocupaciones; asimismo, a mayor edad, las mujeres se retiran menos de ocupaciones THR que de otras ocupaciones. Las mujeres jefas de hogar, casadas o convivientes tienen mayor probabilidad de trabajar en otras ocupaciones antes que como THR. Además, a mayores ingresos no laborales, la probabilidad de escoger el THR disminuye.

Por su parte, Pérez y Llanos (2017) también analizan a las THR y su rezago en términos de derechos laborales, derechos sociales e ingresos laborales. Según su criterio, dichos rezagos se explican por la discriminación y el desempoderamiento interseccional de género, origen étnico y clase social. Su análisis muestra que, a pesar de tener estudios secundarios completos,

las THR ganan menos que sus pares con el mismo nivel educativo. A través de los años, las mujeres que dejaron el trabajo doméstico, principalmente por quedar embarazadas o por los roles de género, luego volvieron a él. Las mujeres jóvenes que residen en áreas rurales perciben este trabajo como el primer escalón en la movilidad social para escapar de una vida familiar inestable o de la violencia doméstica. Las THR enfrentan grandes barreras en el acceso a la educación, tanto en términos institucionales al no encontrar una escuela de calidad cerca a su hogar, como por la estructura familiar, la cual puede preservar ideas como "las niñas no van a la escuela", o por un entorno familiar abusivo.

- Mano de obra en áreas rurales

En las áreas rurales, el empleo informal puede ser conceptualmente distinto al definido en las áreas urbanas, dadas las definiciones operativas y el bajo acceso generalizado a sistemas de salud y pensiones, entre otros. Aquí reportamos estudios sobre trabajadores rurales desde el lado de la oferta laboral y desde la demanda laboral en la agroindustria. Usando datos de los censos nacionales de población de 1961 a 2017, Boyd (2019) analiza la fertilidad, educación y empleo de las mujeres jóvenes del Perú rural. La autora encuentra que solo la cuarta parte de ellas participaba en el mercado laboral. Las mujeres realizaban principalmente actividades agrícolas, pero este indicador ha ido cayendo en la última década y han ido transitando hacia sectores de servicios, transporte, comercio y construcción. Boyd encuentra que las jóvenes rurales a 2017 son la generación de mujeres rurales con más educación y con menos hijos, pero que siguen siendo las que se dedican más al cuidado o empleos informales. Por ello, persisten las desventajas de estas mujeres rurales jóvenes con respecto a sus pares hombres.

Por otro lado, desde una perspectiva jurídica-económica, Vivas (2017) analiza los efectos del régimen laboral agrario (RLA) en el empleo agrícola. Tomando como premisa que el régimen laboral agrario fue creado para generar crecimiento económico, la autora analiza el crecimiento de las exportaciones agropecuarias no tradicionales y del empleo que genera. Sus

resultados al 2015 indican un bajo crecimiento de las exportaciones no agrícolas, con una estructura de empleo que tiene 78% de trabajadores agrícolas que son trabajadores autónomos y trabajadores familiares no remunerados (autoempleados), mientras que solo 22% trabaja como trabajador asalariado. Del agregado, solo el 6,1% pertenecían al régimen laboral agrario estudiado, lo cual constituye un bajo efecto del régimen en la mayoría de segmentos agrícolas. Además, el crecimiento del empleo agrícola formal también depende del crecimiento económico, la demanda interna y el crecimiento externo de las exportaciones agropecuarias no tradicionales, por lo que no es totalmente atribuible a la creación del RLA. En cuanto al incremento de la remuneración mínima laboral agraria, este estuvo vinculado al incremento de la remuneración mínima general. No obstante, se evidencia una brecha salarial de 24.7% en favor de los trabajadores hombres. Se observan, además, bajos niveles de sindicalización y baja cobertura de la negociación colectiva, debido al uso intensivo de los contratos laborales. Vivas (2017) concluye que el RLA ha desnaturalizado el rol protector de la compensación por tiempo de servicios (CTS); ya que, dada la estacionalidad de la agroexportación, los trabajadores necesitarían un apoyo monetario entre temporadas.

- Jóvenes

La pregunta que guía este apartado es ¿en qué medida el empleo informal constituye una alternativa de entrada al mercado de trabajo para los jóvenes en el Perú? Para Urrutia y Cuenca (2018), y también para Alcázar, Bullard y Balarin (2020), la educación de los jóvenes es un factor clave para entender las desigualdades laborales, en tanto que la educación influye en su ingreso al mercado laboral. Los autores identifican a las poblaciones menos educadas como las que experimentan un mayor impacto negativo en su inserción laboral. El bajo rendimiento educativo de los jóvenes va asociado a sus bajas condiciones laborales, en especial de jóvenes que pertenecen predominantemente a grupos tradicionalmente marginados, como

los pobres rurales, las mujeres y las poblaciones indígenas. Estos jóvenes serán los que ingresen a empleos informales en mayor proporción.

Los gobiernos recientes han tenido múltiples iniciativas para combatir la informalidad laboral en los jóvenes, pero con poca efectividad; muchas veces, incluso, con el efecto contrario. La evidencia muestra que las mejores medidas son aquellas que se focalizan en subgrupos (usualmente los más vulnerables) y que toman en cuenta las características propias de su contexto (OIT, 2016). En Urrutia y Cuenca (2018) se observa que los jóvenes de bajos niveles económicos, con bajos niveles educativos y de hogares usualmente migrantes ubicados en la periferia de Lima son los que requieren una atención inmediata.

Estos resultados, similares a los encontrados en años anteriores, reflejan los mínimos cambios ocurridos entre los jóvenes, pese a los cambios económicos y educativos de años recientes.

- Jóvenes que no estudian ni trabajan ni se capacitan

Entre los jóvenes en edad de trabajar, se encuentra una importante presencia de jóvenes sin actividad identificada, que indican que no estudian ni trabajan y que tampoco se encuentran en ninguna actividad de capacitación; a estos jóvenes se les ha denominado “Ninis”, aunque el término se ha hecho controversial. Al menos dos estudios centran su análisis en esta parte de la población: Tavera, Oré y Málaga (2017) y Alcázar, Balarín, Glave y Rodríguez (2018).

Tavera et al. (2017) caracterizan a la población de Ninis para el período 1993-2013, a partir de los datos de la ENAHO y de los Censos Nacionales. Ellos encuentran que, durante estos años, este grupo fue decreciendo. Además, hacia 2016, la mayoría de Ninis se encontraban en las áreas urbanas, principalmente en Cajamarca y Piura. La mayoría de Ninis ha concluido recientemente la educación secundaria. En general, hay distintos tipos de Ninis: la mayoría son jóvenes que “no quieren trabajar”, mientras que aquellos que sí lo quieren hacer, son cada vez

menos. Los autores explican estos resultados por el sostenido crecimiento económico durante el periodo estudiado.

Para Alcázar, Bullard y Balarin (2020) las razones que llevan a los jóvenes ninis a enfrentar esta situación están vinculadas a problemas estructurales como la precariedad laboral, la pobreza y las desigualdades de género. El Perú, siendo un país con altas tasas de informalidad laboral, se constituye en una opción para los jóvenes, quienes entran a empleos informales precarios y de muy corto plazo que generan ingresos menores del sueldo mínimo vital y que difícilmente les permitirán desarrollar habilidades transferibles a puestos de trabajo. De aquí la urgencia de analizar a este grupo y formular políticas públicas focalizadas.

Por su parte, Alcázar, Balarín, Glave y Rodríguez (2018) extienden el concepto de Ninis hacia uno que también incluya a aquellos que se dedican a un empleo muy precario y eventual. En ese sentido, contribuyen a la literatura utilizando el término jóvenes urbano-vulnerables, siendo uno de los primeros en proponerlo en países en vías de desarrollo. A través de un análisis cualitativo y cuantitativo, las autoras concluyen que el limitado acceso a la educación y la entrada a empleos muy inestables y variables impide a los jóvenes concretar sus estudios o construir una historia laboral. Esta situación posiciona a los jóvenes en una situación de vulnerabilidad. Además, al comparar entre los jóvenes usualmente definidos como Ninis con aquellos urbano-vulnerables, las autoras concluyen que ambos grupos poseen características similares en cuanto a nivel educativo, pobreza y sexo. Así, por ejemplo, si un joven trabaja en condiciones precarias, tiene 34% de probabilidad de seguir en las mismas condiciones al siguiente año, y el 49% de probabilidad de convertirse en Nini. Algunos factores relevantes que explican la vulnerabilidad son el nivel educativo y la deserción escolar; la condición de migrante; padecer problemas de salud o haber sufrido abandono y también el ser de género femenino.

- Migrantes internacionales

La creciente inmigración internacional al Perú en años recientes ha implicado efectos macro (Dancourt, 2018), pero también desafíos en los mercados de trabajo específicos en los cuales se han insertado los migrantes junto a los trabajadores locales.

En los últimos años, mucho se ha comentado sobre el impacto de la creciente migración venezolana en los cambios en el mercado laboral, pero muy pocos estudios han analizado dicho efecto a nivel más detallado, más micro. Al respecto, Torres y Galarza (2021) analizan los efectos de la asimilación de trabajadores venezolanos en los mercados laborales del Perú, en base a la Encuesta Dirigida a la Población Venezolana que Reside en Perú (ENPOVE) y la ENAHO de 2018. Los autores evidencian que los inmigrantes venezolanos obtienen un 40% menos de salario por hora con respecto a los peruanos, aunque esta diferencia varía según los niveles de educación y el tipo de profesión de los migrantes. A mayor nivel educativo, mayor es la prima salarial negativa para los migrantes. Según profesiones, los migrantes de carreras como economía y administración enfrentan un menor descuento salarial. Al parecer, la experiencia laboral de migrantes y nacionales no es significativa en el Perú debido a la transferencia imperfecta de habilidades.

En la misma línea, Vera y Jiménez (2019), con las mismas bases de datos de ENPOVE y ENAHO, lograron demostrar que la migración venezolana no desplaza a trabajadores peruanos de empleos informales. Además, evidenciaron que se ha generado efectos de corto plazo en los empleos del sector formal, lo que trae como consecuencia prácticas empresariales fuera de la legislación laboral, reemplazando trabajadores formales peruanos por trabajadores venezolanos informales. También se encontró un efecto no significativo de la migración venezolana sobre el empleo formal en su conjunto, pero el efecto significativo en las pérdidas de los empleos formales solo se da para los jóvenes peruanos. Por otro lado, es interesante que no se encuentran diferencias de género. Por lo anterior, los autores proponen garantizar el

acceso a empleo formal simplificando trámites y/o normativas para convalidar títulos profesionales, elaborar un mapeo de demanda ocupacional regional e incentivar a los migrantes para que se ubiquen según la demanda, laboral y fortalecer la labor de SUNAFIL en miras de mejorar los derechos laborales.

Dado que gran parte de los migrantes reporta diferentes niveles de calificación, los resultados anteriores son parciales. Morales y Piérola (2020) encuentran que, pese a la gran afluencia de trabajadores venezolanos, el sector informal los ha absorbido sin por eso variar los ingresos laborales significativamente. Esto debido a la mayor oferta y demanda de migrantes en el sector servicios, aumentó la probabilidad de los trabajadores peruanos de estar empleados en el sector no servicios, especialmente agricultura e industria alimentaria. El efecto en los ingresos de los trabajadores peruanos en el sector servicios también fue negativo; además, se elevó el paso de trabajadores del sector informal al formal. La probabilidad de tener un trabajo informal disminuyó para los peruanos con mayor educación, pasando a ser empleados en el sector de no servicios. En tanto, cayeron los ingresos de los peruanos que solo tenían educación secundaria, por la presencia de migrantes con mayor calificación. Los autores concluyen que, al menos en el sector servicios, se ha producido una sustitución entre los trabajadores venezolanos, muchos de ellos educados y con trabajos informales, y algunos trabajadores peruanos relativamente menos educados que tenían trabajos formales.

1.2.5. COVID-19 y el impacto en la informalidad laboral

Como se mencionara anteriormente, para diciembre de 2019 la actividad económica en el Perú venía desacelerando; por ejemplo, 2016 fue de 7.7% y en 2019 registró un 4.0%, lo mismo que el empleo en Lima Metropolitana. Como puntualizan Gamero y Pérez (2020), después de un período de alto crecimiento y creación de empleo, la economía peruana mostró un desempeño moderado, lo que se tradujo en una baja tasa de creación de empleo y una desaceleración de la tasa de desempleo (Gamero y Pérez, 2020). Por tanto, el contexto

económico cuando la COVID-19 llegó al Perú era de un débil crecimiento y el mercado laboral vulnerable.

De esta manera, la pandemia y el confinamiento han estado asociados a una drástica caída de la actividad económica, la cual en 2020 fue de un 6.8%, una reducción de la fuerza laboral y una caída en el empleo. Según el INEI, hubieron más de seis millones de personas desempleadas en el 2020 (INEI, 2020). Para el tercer trimestre del 2021, el empleo informal representó el 72,5% del total de ocupados en el área urbana en comparación con el periodo junio 2019-julio 2020).

Sin embargo, el evento más inusitado ha sido la drástica caída de la fuerza laboral del país, la cual llegó a 50%. Esta tasa de participación se ha recuperado muy lentamente. Además, estas caídas en la tasa de participación atenuaron el aumento de la tasa de desempleo abierto reportado (INEI, 2021b). No obstante, la evolución diferenciada en el empleo en las diferentes categorías de ocupación, sobre todo en la caída de empleos con elevados niveles de informalidad incidió en que los índices agregados de informalidad han caído como consecuencia de corto plazo de las medidas de contención por la Covid-19 (CEPAL, 2020).

En término generales, los trabajadores informales han sido los más perjudicados con la pandemia, esto debido a que cuentan con escasa liquidez y poco acceso al crédito para soportar un shock negativo por un tiempo prolongado (OCDE, 2020). En cambio, como señalan Jaramillo y Ñopo, 2020, aquellos sectores y empresas que son más productivos y que presentan una mayor tasa de formalidad, son capaces de brindar un conjunto de mecanismos de protección para frenar choques externos como la COVID-19 (IPE, 2020). Con la pandemia, la informalidad laboral ha aumentado, principalmente en el segmento de trabajadores independientes menos calificados (IPE, 2020), ya que estos retoman actividades laborales que le generan un medio de subsistencia ante la disminución o nulidad de sus ingresos producto del confinamiento social (Gamero y Pérez, 2020). Entre 2020 y 2021, las ramas más afectadas han sido el comercio

minorista, los servicios personales, la agricultura, la pesca o el sector artesanal; es decir, aquellos sectores que suelen tener los trabajadores con las condiciones más precarias de trabajo (INEI, 2021b). Asimismo, según cifras del INEI (2021), la gran mayoría de los que trabajan en establecimientos de uno a diez trabajadores tienen empleo informal: 89,4% de los trabajadores no cuentan con seguridad social o trabajan en unidades de producción no registradas, en tanto que 50.5% de los trabajadores están en tal condición de informalidad entre las empresas de once a 50 trabajadores. Las empresas de 51 a más trabajadores también observan importantes tasas de informalidad, 18,2%.

Entonces, ¿Cómo explicar el empleo informal durante la pandemia y qué políticas serían pertinentes? Es importante que el análisis y las propuestas consideren que, en el Perú, el empleo moderno y el empleo informal están estrechamente relacionados. Para Bermúdez, Deza, Beverinotti y Moreno (2021); Morrison (2021); Gamero y Pérez (2020); CEPAL/OIT (2020); y INEI (2021b), debido al impacto de la COVID-19, las mujeres fueron la población más perjudicada pues son las que tienen más participación en los sectores más afectados como el de comercio y servicios, además de ser las que más trabajan en informalidad, ya sea en microempresas y en jornadas a tiempo parcial. Para Jaramillo y Ñopo (2020), los grupos especialmente vulnerables en este contexto incluyen a mujeres en el entorno urbano con varios hijos. Se reconoce también que la población indígena, afrodescendiente y el colectivo inmigrante venezolano fueron vulnerables, pues presentan tasas de informalidad mayores al 80%. Cifras similares fueron propuestas por el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2020). Adicionalmente, las personas en situación de autoempleo forman parte de estas poblaciones, las cuales no solo cuentan con limitados mecanismos de protección frente a la pérdida de ingresos, sino que, al mismo tiempo, es más difícil llegar a ellos a través de transferencias o programas de estímulo (Gamero y Pérez, 2020). Estas investigaciones se sustentan en las cifras obtenidas por el INEI para el tercer trimestre del 2021, las cuales señalan que la informalidad

afecta más a las mujeres (74,6%) que a los hombres (71.0%). De igual manera, tomando en cuenta la edad, la población joven menor de 25 años de edad ha sido la más afectada, ya que el 87,1% de los ocupados de este grupo de edad está en el sector informal. Cabe resaltar que el ingreso promedio para este grupo poblacional para la misma fecha estudiada no llega ni al mínimo legal (INEI, 2021).

Por tanto, para CEPAL (2020) se hace evidente que en Lima Metropolitana existe una correlación negativa entre el nivel educativo y la magnitud relativa de las pérdidas de empleo en la pandemia, lo cual explica el impacto disparejo para ocupados de diferente nivel educativo. Esta misma relación se sostiene en el INEI, ya que en el informe trimestral evidenció que el 91,6% de los ocupados con educación primaria o menor nivel educativo tienen empleo informal; mientras que la menor tasa de empleo informal corresponde a los ocupados con educación universitaria con 44,7% (INEI, 2021b). Como se explica en el informe de Competitividad 2021, elaborado por el Consejo Privado de Competitividad, esta situación de informalidad y de poca acumulación de habilidades genera las condiciones para que estos trabajadores tengan la facilidad para autoemplearse y conseguir trabajos de baja productividad aún en épocas complicadas como la producida por la COVID-19.

Para la mayoría de los autores, Bermúdez, Deza, Beverinotti y Moreno (2021) y Frisancho, Lavado, Liendo y Saavedra (2020), el incremento de la informalidad aún durante la pandemia se debe a factores como la legislación laboral, el limitado alcance de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la existencia de ventajas de flexibilidad y empleo sobre la baja productividad, una compleja estrategia de formalización que no promueve el crecimiento de las firmas y la percepción de la formalidad como costosa y de pocos beneficios.

Adicionalmente, la pandemia del COVID-19 ha agravado la situación de los hogares con mujeres jefas del hogar. Por ejemplo, Alayza (2020) señala que el 31% de los hogares en

el Perú son conducidos por mujeres jefas de hogar que, en su mayoría, suelen ocupar empleos precarios e informales; y es este nuevo contexto el que las expone a mayor vulnerabilidad. Dos sectores son identificados como de alta sensibilidad: las trabajadoras de los sistemas de salud y las trabajadoras domésticas. Estas últimas, según cifras de la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (FENTTRAHOP), desde el inicio del estado de emergencia el 70% de los empleados de su gremio fueron despedidos debido a la crisis económica (citado en Alayza, 2020); además, debido a la alta informalidad, aquellas que no perdieron el trabajo se vieron expuestas a aceptar condiciones laborales más precarias.

Entre las principales recomendaciones, Morrison (2021) sugiere programas de empleo y crédito de emergencia para atender especialmente a las mujeres. También recomienda adoptar regulaciones, leyes y políticas empresariales que incentiven la inserción laboral formal, además de priorizar el cierre de brechas salariales y de presencia de mujeres en cargos técnicos, profesionales y de liderazgo. En la misma línea de análisis, Jaramillo y Ñopo (2021) proponen reducir las barreras que enfrentan el trabajo femenino, por ejemplo, las responsabilidades domésticas, ya que la carga ha aumentado principalmente para las madres de hijos pequeños por la educación a distancia. Además, recalcan la importancia de prevenir y actuar sobre la violencia de género. Lavado y Yamada (2020) complementan estas propuestas, sugiriendo brindar un mayor nivel de protección social al trabajador, dinamizar el mercado laboral y facilitar la flexibilidad empresarial para enfrentar ciclos económicos. Los autores añaden que existen obstáculos para la implementación de estas políticas propuestas, identificando como los principales obstáculos la inestabilidad de los cargos públicos relacionados con las políticas laborales, el diseño de intervenciones con alcance limitado, la falta de una articulación con los actores privados, de manera que estos últimos no se vean afectados por la inestabilidad propia de la actividad económica y, por último, fortalecer el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción.

Por el lado de las mypes, se sabe que su débil desarrollo empresarial y baja productividad se refleja en su contribución al valor agregado y al empleo. También se observan limitaciones en el desarrollo a nivel empresarial. Por ejemplo, la contribución de las mypes al valor agregado contrasta con la contribución en el empleo: para el 2018, las mypes concentraron el 86% de los empleados en el sector privado, pero su contribución al valor agregado era del 31% (INEI, 2020). De acuerdo a Frisancho et al. (2020), el problema de baja productividad de las mypes es explicado por la elevada informalidad, el poco acceso a financiamiento, el limitado uso de herramientas digitales, las pocas capacidades de desarrollo empresarial, la débil articulación y el poco acceso a cadenas de valor locales y globales. Esto tiene como consecuencia el ofrecimiento de puestos de trabajo mal remunerados que limitan el impacto del acceso a empleo en los hogares de los empleados. Es de esperar que estas relaciones se hayan exacerbado con la pandemia.

Díaz, Chacaltana, Rigolini y Ruiz (2018) sostienen que las mypes no poseen un solo camino hacia la formalización. Por ello, proponen que las políticas públicas atiendan las variadas limitaciones que afectan tanto a la formalización empresarial, como a la formalización laboral. De esta manera, sostienen, se deben dejar de lado los programas que tienen una perspectiva unidimensional que solo contemplan la dimensión legal de la formalización. La propuesta de los autores es más bien, en el contexto actual, empezar a diseñar programas más integrales, considerando el tipo de emprendedor, la fase de desarrollo en el que se encuentra la empresa, hasta la propia secuencia natural de formalización del mismo empresario. Por último, es necesaria la articulación de las diferentes instancias del Estado, a fin de garantizar el éxito de estas políticas.

1.3. Informalidad: aspectos conceptuales

El término informalidad es utilizado frecuentemente en los estudios de las economías en desarrollo como la peruana para aludir a todo aquello que, por oposición, no se ajusta a lo reconocido como formal. Se habla de economía informal, informalidad en general, informalidad empresarial, informalidad laboral, informalidad financiera, entre otros. Desde que el término informalidad se utilizó inicialmente a inicios de los 80 por la OIT, este término ha recibido múltiples definiciones, aludiendo a distintas agentes económicos y sociales con diversos orígenes, motivaciones y objetivos en su quehacer económico y social.

La discusión conceptual, asociada a diversas hipótesis sobre el funcionamiento mismo de la economía en países en desarrollo como el Perú, ha estado prácticamente ausente. Algunas referencias (Chacaltana, 2018; Gamero, 2018) aluden a la hipótesis de dualismo económico y dualismo en los mercados laborales, para explicar las causas de la informalidad. Pero en general, los estudios convencionales de informalidad han adoptado explícitamente una definición operativa, a partir de la cual explican su análisis e inferencias. Un problema inmediato es que los estudios que aplican distintos conceptos de informalidad no son comparables en sus conclusiones e inferencias.

Como una invitación a una reflexión futura, más amplia, aquí presentamos brevemente algunos conceptos sobre la informalidad laboral utilizados en los estudios previamente revisados. En la revisión de la literatura sobre empleo e informalidad en el Perú, encontramos varias definiciones de informalidad laboral. Una definición utilizada con mayor frecuencia es aquella que define la informalidad laboral como aquella situación en la cual se contratan trabajadores sin cumplir a cabalidad con la normativa laboral vigente, es decir, sin otorgar al menos alguno de los siguientes beneficios laborales: seguro de salud, pensiones, compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones y gratificaciones. Los trabajadores formales sí

obtienen dichos beneficios; los informales, no (Lavado, 2017; Frisancho et al., 2020; Lavado y Yamada, 2021; Jaramillo y Campos, 2020; Jaramillo y Ñopo, 2021; Franco y Ñopo, 2018; Belapatiño, Grippa, Perea, 2020). Con la misma perspectiva, Lahura y Vargas (2021) asocian informalidad laboral e informalidad financiera. En tanto, Fernández, Villar, Gómez y Vaca (2017) entienden a la informalidad laboral como aquellos trabajadores o firmas no regulados o cobijados por el Estado. Una definición interesante es presentada por Ñopo (2021) al definir al trabajador informal en relación con la unidad económica en la que opera, siempre que satisfaga uno de los tres criterios: (i) desempeñar labores en unidades productivas informales; (ii) desempeñar labores en unidades productivas formales, pero sin cotizar a un plan de pensiones y (iii) ser un Trabajador Familiar No Remunerado (TFRN).

A partir de las definiciones de la OIT, el INEI (2014) adoptó definiciones operativas oficiales de informalidad laboral e informalidad empresarial. Barrantes y Matos (2018) y Tomaselli (2021) toman esta definición oficial de informalidad laboral, diferenciando trabajadores dependientes e independientes/ empleadores. Así, se entiende como un trabajador dependiente informal a un asalariado que trabaja en una empresa que no cuenta con RUC, no tiene contrato definido o no recibe beneficios de ley (CTS, gratificaciones, AFP y seguro de salud). Se considera a un trabajador independiente o empleador informal a aquella persona cuyo negocio no cuenta con RUC.

Una percepción más amplia de informalidad vincula el empleo laboral a la unidad empresarial en la que opera, considerando el rol que juegan las restricciones de estas empresas en las características y evolución de su empleo. En esa línea se encuentran los trabajos de Ñopo (2021), Loayza (2018), Chacaltana (2018) y Gamero (2018), aunque con diferentes perspectivas sobre las causalidades e inferencias de políticas públicas.

Loayza (2018) define a la informalidad como “el conjunto de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera del marco legal y regulatorio o fuera de la economía moderna”

(diapositva 7). La informalidad existe, en un país como Perú, por dos razones principales: primero, la baja productividad, tanto laboral como empresarial; segundo, por la ineficiente acción del Estado. En este contexto, la generación de empleos (informales) evita que la población enfrente mayores tasas de pobreza, desempleo, conflicto y delincuencia. Por tanto, la informalidad se explica tanto por la falta de un nivel de crecimiento económico adecuado, como también por la calidad del gobierno y el entorno regulatorio (Loayza, 2018). Las reformas para revertir esta situación deben tener objetivos a largo plazo, para incrementar la productividad laboral, empresarial y de la economía en general, reducir la vulnerabilidad a riesgos sistémicos e idiosincrásicos y promover una cultura de respeto por la ley y el orden. En tanto, a corto plazo se requiere flexibilizar los mercados laborales, reformar la protección social, incrementar la productividad laboral, hacer eficiente el marco regulatorio y el sistema judicial y racionalizar el sistema tributario, tomando en cuenta los costos y dificultades para formalizar la economía, sin perder de vista los atributos que hicieron de la informalidad el único camino.

En línea con estas perspectivas, Gamero (2018) define operativamente la informalidad laboral como aquella parte de la PEA ocupada que, para agenciarse de algún ingreso, desarrolla alguna actividad económica empresarial, por cuenta propia o como trabajador dependiente, pero por fuera del marco normativo tributario, laboral o municipal. Es decir, opera por fuera de la regulación correspondiente. Gamero reconoce que la OIT ha permitido este concepto operativo de informalidad en el mercado laboral o empleo informal. Medir el empleo informal se basa en la previa identificación de un sector formal, en términos empresariales, y de otro informal, empresarial y laboralmente. La relevancia de la noción de empleo informal es que, al poner su acento en la persona o puesto de trabajo, permite analizar la presencia de empleo informal también en el sector formal.

En términos temporales, las unidades económicas –empresas y trabajadores- pasan de un estado a otro, con ciertas limitaciones. Sobre el proceso de formalización empresarial y

laboral, Díaz, Chacaltana, Rigolini y Ruiz (2018) concluyen que existen muchos caminos que toman las mypes para llegar a la formalidad, cada uno con dinámicas y transiciones heterogéneas. Los empresarios van realizando ajustes según los costos y beneficios que perciben camino a la formalización empresarial o laboral, y no realizan ambas a la vez. Sus resultados muestran que la formalidad empresarial afecta la formalidad laboral, pero no al revés, lo que es conceptualmente consistente; mientras tanto, los empresarios ya formalizados están dispuestos a volver a la informalidad si los costos superan a los beneficios.

En síntesis, existen múltiples definiciones sobre informalidad laboral y sobre informalidad en general. Es conveniente tenerlas en cuenta, para dimensionar el alcance del análisis y recomendaciones de políticas públicas, planteados por los múltiples estudios revisados para el caso peruano. Algunas reflexiones recientes incluyen a Dávalos y Ekkehard (2021) y Amésquita, Morales y Rees (2018), entre otros.

2. Percepciones de los expertos sobre el empleo y la informalidad en el Perú 2016 – 2021

Para el desarrollo del presente Balance y la elaboración de la Agenda de investigación sobre empleo e informalidad laboral en el Perú en los años recientes, recurrimos tanto a la revisión de literatura como al valioso conocimiento de los expertos y especialistas en estos temas. En esta sección reportamos las entrevistas que llevamos a cabo, los aspectos metodológicos considerados y los principales aportes.

Aspectos metodológicos

Luego de un reconocimiento de los principales investigadores y estudiosos, hemos tratado de entrevistar a 15 especialistas, llegando a realizar 11 entrevistas.

La selección de los especialistas se basó en criterios generales como:

- Investigadores que tengan al menos cinco años de experiencia especializada y/o investigaciones y publicaciones en temas afines a la economía laboral y/o derechos laborales en el Perú.

- Se tuvo especial consideración de los expertos que tuvieran publicaciones científicas y/o profesionales. La experiencia pública, dentro o fuera del Perú también fue valorada.
- Se priorizó la participación de investigadoras mujeres, especialistas en los temas de empleo y/o informalidad laboral;
- Se hizo esfuerzos por descentralizar el discurso, optando por que varios especialistas radicaran fuera de Lima.

El instrumento de la entrevista fue un cuestionario general, con preguntas abiertas que facilitara el diálogo. Este cuestionario contemplaba las siguientes secciones:

- Información personal del entrevistado, incluyendo institución.
- Opinión sobre la importancia de los balances realizados por el CIES para el desarrollo de políticas públicas.
- Discuta u opine sobre las causas y soluciones al problema del empleo en el Perú.
- Discuta u opine sobre la informalidad laboral en el Perú.
- Identifique los temas que considere pertinentes o indispensable para una agenda de investigación sobre empleo e informalidad laboral en el Perú.

2.1. Balance general en la visión de los expertos

En términos generales, prácticamente todos los especialistas entrevistados concuerdan en la gran importancia que tiene el Balance quinquenal realizado por CIES, ya que lo consideran una herramienta idónea para la investigación y la generación de políticas públicas.También dentro de este grupo, aquellos que son profesores principales de distintas instituciones señalan que es un documento primordial para que los alumnos que cursan seminarios de tesis tengan una guía sobre posibles temas a investigar. No obstante, algunos de los entrevistados señalaron la necesidad de descentralizar los estudios y considerar las perspectivas de todos los agentes involucrados dentro de las materias a investigar.

2.2. Consideraciones sobre la investigación precedente

Presentamos aquí una síntesis de los planteamientos de los expertos entrevistados. Ellos han planteado sus ideas y propuestas, transitando sus propuestas entre el tema de empleo y el de informalidad laboral. Aquí, como en el resto del documento, hacemos un esfuerzo por separar la discusión entre los dos temas, pese a que reconocemos que ambos están estrechamente relacionados.

Empleo

- Según los entrevistados, los problemas del empleo en el Perú se pueden explicar desde diferentes perspectivas:
  - El empleo se relaciona estrechamente con la actividad macroeconómica, por lo que, si el crecimiento es bajo, no se generará el suficiente empleo y viceversa. Por tanto, lo clave es el crecimiento de la actividad económica. Ello es más importante en la pandemia.
  - Existe falta de absorción del empleo formal, lo cual se traduce en un problema de calidad. Por ello, la satisfacción de las necesidades de la población es baja y está asociada a las bajas tasas de acceso a beneficios como la protección social, adecuadas condiciones laborales, entre otros.
  - El incremento de la informalidad es uno los problemas principales que ocurre ante el poco empleo formal que se genera en el país.
- Sobre la causa central de la falta de empleo se señalan múltiples argumentos:
  - Para unos, la causa central es que el aparato productivo no crea suficiente empleo de calidad.
  - Esto se puede explicar por la gran heterogeneidad productiva, ya que coexisten unidades de alta productividad que emplean poca mano de obra y unidades de baja productividad que emplean mucha mano de obra.

- Aquellas de baja productividad, que en su mayoría son informales, con el tiempo se vuelven insostenibles y, por ello, existe tanta vulnerabilidad laboral. Consecuentemente se considera que el poco empleo que se genera es de baja calidad.

- Aún se conoce poco sobre las decisiones laborales de las empresas basados en datos estadísticamente representativos de la actividad empresarial y analizados desde las hipótesis de la microeconomía, la organización industrial, la economía laboral, entre otras disciplinas.

- Es posible que la ausencia de información y de bases de datos representativas de empleo desde las encuestas a empresas limite el estudio sobre las decisiones laborales de las diversas empresas peruanas.

Informalidad laboral

- Sobre la informalidad laboral, algunos la definen como aquel trabajo que no cuenta con las condiciones laborales básicas que sí están establecidas en las normas vigentes. Esta definición incluye a trabajadores asalariados que ganan por debajo del mínimo legal, no cuentan con un seguro de salud ni con horarios fijos o no cuentan con algún tipo de protección social.

- Es importante estudiar la informalidad laboral en el Perú, dado que es el país con una de las tasas más altas de la región, a pesar del crecimiento económico a lo largo de los últimos años.

- Lo anterior refleja un mercado laboral débil, con trabajadores desprotegidos por las normas vigentes.

- Sobre las principales causas de la informalidad laboral, los especialistas entrevistados plantearon varias causas:

  - falta de capacidad de la demanda laboral de absorber trabajo formal;
  - heterogeneidad en la estructura productiva;

- falta de credibilidad en el Estado;
- marco regulatorio que lleva al enanismo empresarial desincentivando el crecimiento;
- el paquete de reglas de juego tributarias-laborales no toma en cuenta que las personas analizan no solo el costo-beneficio de hoy, sino también el del futuro;
- un problema estructural que se debe a la falta de capital y capital humano.

Por otro lado, centrando la atención en el impacto de las medidas tomadas al inicio de la pandemia, se observó una fuerte caída de la producción a nivel nacional y, por lo tanto, del empleo. Al respecto, indican los especialistas:

- Debido al confinamiento, pocos empleos pudieron adaptarse al teletrabajo, no solo por las características de la misma actividad productiva, sino por la falta de capital digital y de habilidades de los trabajadores.
- El principal problema que se desencadenó por el empleo informal fue su poca capacidad de ajuste; es decir, debido al confinamiento obligatorio, esta mano de obra no pudo trasladarse a otros sectores, cayendo en la inactividad total.
- La informalidad laboral se intensificó dadas las características de la pandemia. La caída más profunda se dio en el trabajo asalariado informal, sobre todo en el trabajo independiente, mientras que se incrementó el número de trabajadores familiares no remunerados.
- Las poblaciones más afectadas han sido las mujeres, los trabajadores de bajas calificaciones y los jóvenes, patrón recurrente en la estructura del mercado laboral. Estos últimos, son los que más participan en el sector informal.

Sobre las recomendaciones de política desde la perspectiva de los especialistas:

- Por un lado, se debe atender el tema de la protección social. Se sugiere repensar los sistemas de seguridad social, ya que son sumamente excluyentes, de manera que se pueda conducir mejor a un balance de responsabilidades y de cargas en el mercado laboral.
- Por otro lado, se propone afianzar el contrato social, aquel donde el Estado se compromete en la reducción de la informalidad.
- Además, se debe tener una regulación más gradual y progresiva con la finalidad de que no se desaliente el crecimiento empresarial.
- Se aconseja, también, mejores y mayores políticas de fiscalización laboral y empresarial. Actualmente, contamos con una tasa muy baja de inspectores laborales en relación a los países de la región.

En una perspectiva diferente, otros entrevistados plantean lo siguiente:

- La informalidad es un problema estructural que requiere de políticas sectoriales. Debido a la heterogeneidad en los niveles de informalidad en cada sector de la economía peruana, dichas políticas deben adecuarse a las condiciones de cada uno de los sectores, con el fin de aumentar su productividad. Esto en base a un análisis realizado a las tablas de insumo-producto del 2016-2018 del INEI.
- La medición y análisis de la informalidad varía entre autores. Al ser la informalidad un problema estructural que depende de varios factores, se debería considerar una medición multidimensional (como en Colombia).
- Es necesario generar un índice de informalidad similar al índice de desarrollo humano (IDH), el cual permita identificar a los trabajadores informales que lo hacen de manera voluntaria o involuntaria, sobre todo para políticas de focalización.

Problemas adicionales que impiden la reducción de la informalidad laboral, de acuerdo a los entrevistados, incluyen:

- Múltiples iniciativas están distribuidas en los diferentes ministerios, por lo que no hay una propuesta integral para formalizar.
- Inclusive, muchas de estas políticas solo se centran en la informalidad que está presente en el sector asalariado/privado, cuando en realidad el grupo más importante que concentra la informalidad es el de los independientes.
- El actual paquete de reglas de juego tributarias-laborales no conducen a la formalidad.
- Es necesario enfatizar la relación educación-trabajo, ya que las sendas que marcan el inicio de la inserción al mercado de trabajo son muy fuertes. Por ello, se recomienda proveer oportunidades en facilitar la primera experiencia laboral para los jóvenes con programas de capacitación que estén focalizados en habilidades blandas.

3. Impacto de las investigaciones en políticas públicas

El empleo y la informalidad laboral han sido temas prioritarios, tanto en la agenda de la presente investigación, como en la de políticas públicas. Aquí una breve revisión.

Durante el último quinquenio, se han propuesto Programas Presupuestales por Resultados (PPR) que buscan incentivar el acceso al empleo adecuado/formal y mejorar sus condiciones laborales. Entre los principales programas, se encuentran:

- Programa para la generación del empleo social inclusivo/TRABAJA PERÚ (PPR Nº 0073),
- Fortalecimiento de las condiciones laborales (PPR Nº 0103)
- Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral - PROEmpleo (PPR Nº 0116).
- Plan Bicentenario El Perú hacia el 2021, aprobado mediante Decreto Supremo 054-2011-PCM, planteó como objetivo fundamental la reducción del desempleo y del subempleo.

- Política Nacional de Promoción del Empleo (2019), que es el marco que sirve para el desarrollo de políticas públicas.

La articulación entre instituciones públicas y la academia ha sido crucial para el diseño de las políticas en los temas de empleo e informalidad laboral. Entre las principales investigaciones al respecto durante este último quinquenio podemos indicar:

- Sobre temas como derechos laborales: Jaramillo y Campos, 2019; Ñopo, 2021.
- Formalización del empleo: Del Pozo, 2017; Chacaltana, 2017; Voillaz, 2018.
- Límites y problemas en la inserción laboral de los jóvenes: Barrantes y Matos, 2019; Trivelli y Urrutia, 2020; aquellas que tratan las limitaciones de las mujeres: Pérez, 2017; Garavito, 2017, 2019),
- Impacto en el empleo e informalidad de los fenómenos migratorios, específicamente de la población venezolana de los últimos años (Vera y Silva, 2019; Morales y Piérola, 2020; Dancourt, 2020).

Mención especial merece la amplia literatura sobre empleo femenino, juvenil y de otros grupos vulnerables, brechas salariales persistente entre grupos de trabajadores. Sin embargo, aún hay ausencias en temas socialmente urgentes, sobre poblaciones de trabajadores poco estudiados. Según la II Encuesta Nacional de Derechos Humanos, el 37 % de peruanos no contrataría a una persona trans y el 30 % a una persona homosexual, personas indígenas o personas con discapacidad (IPSOS, 2020). Esfuerzos como el obtenido con la promulgación de la Ley Nº30709 en el 2017, la cual exige la igualdad remunerativa entre hombres y mujeres trabajadores son respuestas del Estado necesarias per aún insuficientes.

En relación a la variable futuro de trabajo existen tres factores que la moldean: la demografía, crecimiento económico y estructura productiva, y la tecnología (OIT, 2016 en Lavado y Campos, 2016), se ha identificado el trabajo de Chacaltana y Ruiz (2017) como el

único en abordar este tema. Bajo nuestra perspectiva, el concepto de futuro del trabajo cambia con la llegada de la pandemia del COVID-19.

El contexto de la pandemia del COVID 19

Ante la pandemia, los trabajos más recientes muestran la importancia de estudiar el impacto del COVID-19 en el empleo y la informalidad laboral. Estos estudios analizan el impacto del confinamiento y la persistencia de las empresas y de los empleos, desde diversas perspectivas (IPE, 2020; Jaramillo y Ñopo, 2020; Gamero y Pérez, 2020; Lavado y Yamada, 2021).

Las políticas implementadas durante la pandemia incluyeron Decretos de Urgencia (DU) cuya finalidad ha sido contrarrestar los efectos de la crisis sanitaria. Sin embargo, este control de los efectos de la crisis sanitaria ha tenido inevitables efectos negativos en el mercado de trabajo. Se pueden identificar once DU publicadas a lo largo del 2020, las cuales han tenido como objetivos específicos:

- financiamiento para las mypes,
- compensaciones a favor de los trabajadores, subsidios a la planilla,
- suspensión perfecta de laborales;
- ingresos y protección social: retiro de fondo de pensiones y CTS;
- fiscalización de derechos socio-laborales de los trabajadores.

Aspectos metodológicos

A partir de la investigación aquí revisada, se observa mayor reconocimiento de la evidencia empírica. Sin embargo, aún existe la necesidad de contar con información más detallada para el estudio del empleo y la informalidad laboral en miras de plantear y diseñar medidas adecuadas para la recuperación del empleo y los ingresos. Sin embargo, aún está pendiente una discusión conceptual de informalidad, su naturaleza económica, determinantes y

consecuencias. Esta discusión es pertinente para las propuestas de políticas económicas y públicas en general.

Gran parte de las investigaciones que se han venido desarrollando en los últimos años, se han respaldado en bases de datos representativas, respaldando su representatividad y pertinencia en los estudios. Las principales de estas bases de datos son:

- Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO): principal base de datos disponible públicamente, con alta representatividad estadística, y que permite el estudio de múltiples aspectos del empleo y los ingresos laborales desde la perspectiva de los hogares.
- Encuesta Permanente de Empleo (EPE): importante base de datos sobre aspectos del empleo. Su mayor limitación es su cobertura, ya que solo está referida a Lima Metropolitana.
- Planilla Electrónica: Registro y Planilla mensual de pago que contiene información anónima sobre empleo asalariado formal privado en el 2020.
- Cuenta Satélite de la economía informal (INEI), que está basada en información recogida principalmente de Enaho. Aun poco utilizada en los estudios, pese a la información sobre la producción y el empleo informal.

4. Agenda de investigación en los temas de empleo e informalidad en el Perú para 2021 – 2026.

A partir de los avances y ausencias encontrados en la literatura revisada, aquí proponemos esta Agenda de investigación sobre los temas de empleo e informalidad laboral. Los temas propuestos en la presente agenda también recogen temas identificados por los especialistas entrevistados, así como las sugerencias disponibles del Consejo Consultivo del Sector Público.

La agenda propuesta incluye tópicos que van desde los aspectos macro y estructurales del empleo y la informalidad laboral, los asuntos regionales, los asuntos micro y de grupos

específicos de trabajadores, para finalizar con el análisis de los efectos de la COVID-19 en el empleo, la informalidad, la pobreza y el bienestar. Se concluye la Agenda planteando temas relacionados sobre el futuro del trabajo en países como Perú.

4.1. Informalidad, Desarrollo económico y social, y Contexto institucional – Discusión conceptual actual.

Como se ha discutido antes, son múltiples los estudios referidos a la informalidad, incluida la informalidad laboral. Sin embargo, estos conceptos de informalidad difieren significativamente entre los autores, incluso en términos operativos. Es clave resolver estas discrepancias, sobre todo para fines de políticas públicas. Es necesario recalcar que la definición sobre informalidad que utilice cualquier estudio influye en el diagnóstico, en la medición, en la explicación y, por ende, en el diseño de políticas.

4.2. Estructura productiva y Generación de empleo:

Como sabemos, a nivel agregado y a nivel micro, en un país con alta oferta laboral, el empleo queda determinado fundamentalmente por la demanda laboral desde las empresas y, en general del aparato productivo. De los estudios revisados, son pocos los que analizan este vínculo entre la estructura productiva del país y su generación de empleos, sea a nivel agregado o regional. Por ello, se proponen como temas de agenda:

- Importancia de la estructura productiva del país en la generación de los diferentes tipos de empleo y sus cambios a través de los años.
- Cambios en la estructura productiva de las regiones e importancia de políticas de diversificación productiva para la generación de diferentes tipos de empleo e ingresos laborales.
- ¿A través de qué mecanismos la alta heterogeneidad productiva permite la coexistencia de unidades de alta productividad que emplean poca mano de obra, con unidades de baja productividad que emplean mucha mano de obra?

- Identificar las normativas que no lograban tener los efectos deseados, falta de absorción del empleo formal y falta de protección social.
- Importancia del entorno institucional sobre la informalidad. En el entorno institucional se puede analizar por separado la contribución explicativa del:
  - Marco legal, que incluye tanto las políticas tributarias, como las políticas laborales y de derechos laborales y, además, los sistemas de pensiones y acceso a servicios de salud vigentes.
  - Análisis del impacto que han tenido los diferentes instrumentos del marco legal, implementados a lo largo de la década reciente, sobre los cambios en la informalidad laboral,
  - Arreglos institucionales y problemas de corrupción,
  - Disposición a seguir las normas, entre otros aspectos.
- Heterogeneidad productiva, Interrelaciones económicas y Demanda laboral,
- Tecnología, Innovación y Productividad factorial de todos los factores,
- Productividad laboral y sus determinantes, según sectores económicos e interrelaciones,
- Objetivos de Desarrollo Sostenible, con énfasis en el ODS 8 y su alcance para la generación de empleo,

Frente a la pandemia del COVID19, se prevén impactos negativos en la estructura productiva y el empleo a mediano y largo plazo. Ya se han venido observando caídas del producto y del empleo durante 2020 y 2021.Concretamente, las preguntas mínimas de la agenda deben incluir:

- ¿ Frente a la pandemia, cómo se alteran la estructura productiva del país y su capacidad actual de generación de empleo? ¿Hay un deterioro persistente de la demanda laboral o de qué depende?

- ¿Cuáles son las diferencias regionales y sectoriales de los efectos de la pandemia en la estructura económica y en la generación de empleo? ¿De qué dependen estos cambios?

4.3. Ciclo económico y empleo

En el corto plazo, la actividad económica ha mostrado ser más dinámica que el empleo, en épocas de expansión. Algunas preguntas propuestas son:

- ¿Cómo se explica el crecimiento sostenido y con estabilidad fiscal por más de veinte años, pero con una alta tasa de informalidad y empleo precario?

- ¿Cuáles son los mecanismos a través de los cuales la actividad económica es más dinámica que el empleo agregado? Es decir, ¿Cuáles son los determinantes de este desfase entre el crecimiento del producto y el crecimiento del empleo formal o moderno?

- Sobre el ciclo económico y la informalidad laboral, ¿existe una relación directa o inversa y debido a qué canales?

Ante el surgimiento de la Covid-19, gran parte de los problemas de empleo que ya existían se han reafirmado haciéndose más evidentes los problemas de informalidad laboral y de empleo en general. Al respecto, podemos añadir preguntas a la Agenda tales como:

- ¿Por qué no son simétricos los efectos del crecimiento con la caída de la actividad económica? Es decir, ¿de qué depende que el producto varíe a tasas mayores que el empleo en el crecimiento, pero ambos caen drásticamente durante la crisis de la pandemia y después?

- CEPAL y OIT (2021) sostienen que el retorno al nivel de la actividad económica pre-pandemia tomará varios años, con una lenta recuperación del empleo. ¿Cómo recuperar el nivel de empleo pre-pandemia? ¿Qué mecanismos y políticas públicas pueden ayudar al respecto?

- ¿Qué ocurrirá con el empleo, bajo diversos escenarios macroeconómicos, frente a la importante dependencia de la economía peruana por sus exportaciones primarias, la

recalificación hacia debajo de Moody's Investors Service, la posible caída de la inversión privada, entre otras situaciones exógenas?

- ¿Cuánto del desempleo va a retroceder a sus tasas iniciales y en qué sectores? Frente a los resultados, ¿qué políticas pueden ser implementadas?
- ¿Cuál es el efecto de las políticas de formalización propuestas durante la pandemia?

4.4. Empleo informal y Actividad empresarial

Como se ha referido anteriormente, los estudios reportan empleo informal tanto en empresas formales como informales. Así lo demuestran los datos reportados por el INEI (2019): si bien gran parte del empleo informal se encuentra en unidades informales, la proporción del empleo informal en empresas formales es relativamente alta (entre 15% y 20%). De otro lado, la presencia de las mypes es predominante en el conjunto de empresas informales. En este contexto, surgen como temas de agenda de investigación:

- ¿Cuán heterogéneas son las microempresas en términos económicos y técnicos, y cuáles son sus requerimientos o demanda de mano de obra?
- Además, ¿bajo qué condiciones la expansión de las mypes puede ir acompañada de más empleos con condiciones laborales?
- ¿Qué determina que las empresas formales contraten mano de obra informal? ¿Son empresas en problemas temporales o es una estrategia de costos, dado el contexto institucional, si depende del tipo de mano de obra?
- ¿cómo fortalecer las mypes según su viabilidad económica, en relación con las regiones y actividad económica de su entorno?

Frente a la pandemia del COVID19, uno de los efectos más visibles ha sido la reducción de la actividad económica de los negocios pequeños. Sin embargo, aún es poco lo que conocemos al respecto. Algunos temas de agenda incluyen:

- ¿Cuán importante han sido el entorno institucional y el marco legal para que las mypes amortigüen los efectos negativos de la pandemia en términos de su actividad económica y empleo? ¿Cómo han sido afectadas sus ventas?
- La heterogeneidad entre mypes permite esperar diversidad de efectos en su actividad económica y empleo. ¿Cuáles fueron las mypes más afectadas, en términos de regiones, sectores, entorno institucional, entre otros?

4.5. Temas microeconómicos actuales de la economía laboral en el Perú

Temas actuales

Los individuos en los mercados de trabajo deben tomar decisiones según sus características y bajo diversas condiciones de información, incertidumbre, instituciones, reglas de juego. Según avances recientes, proponemos como temas de agenda:

- Evasión fiscal y decisiones de empleo formal o informal de los trabajadores.
- Esquemas óptimos para la tributación de las mypes: ¿es eficiente el monotributo?
- Motivaciones y expectativas ex ante de migrantes venezolanos, e importancia para su inserción laboral
- Cambios socio-políticos en empleos y salarios en mypes y empresas modernas
- Sobrecalificación e inserción laboral, en empleos formales e informales, según regiones y sectores de actividad económica.

Ante la pandemia, los temas anteriores siguen siendo pertinentes. Podemos añadir:

- Importancia de la educación para mitigar efectos negativos en salarios, empleos formales e informales.
- ¿Qué tipo de habilidades demandará el mercado laboral postcovid y cómo influirá en la inserción laboral de los jóvenes?
- Reinserción laboral y cambios en salarios luego de la pandemia son determinantes.

4.6. Grupos específicos de trabajadores, empleo e ingresos

Como discutimos en secciones previas, en nuestros países son diversos los grupos de trabajadores que pueden enfrentar situaciones de vulnerabilidad y riesgo para tener un puesto de trabajo y/o para obtener un ingreso laboral. A pesar que abundan los estudios al respecto sobre mujeres y hombres, empleo rural y agrícola en general, trabajadoras del hogar remuneradas, jóvenes en general, jóvenes rurales, jóvenes Ninis, migración internacional (venezolana), se puede y debe enriquecer el análisis sobre:

- Brechas de ingresos laborales, sus determinantes y políticas para reducirlas.
- Educación, uso del tiempo y género: principales determinantes según regiones.
- ¿Sobrecalificación como estrategia para garantizar empleo y empleo femenino?
- ¿Qué políticas son necesarias para llenar la brecha de adquisición de habilidades blandas en escuelas rurales, para alumnos que finalizan secundaria?

Si bien la pandemia del COVID 19 ha tenido efectos negativos en diversas esferas económicas y sociales, estas han sido especialmente drásticas para el empleo y los ingresos laborales con efectos adicionales. Además, la pandemia ha afectado negativamente la salud y el bienestar de millones de trabajadores, así como a niños y jóvenes en el Perú y el mundo.

Todavía necesitamos entender los efectos de corto, mediano y largo plazo de la pandemia para los trabajadores y sus familias. Algunas preguntas de la agenda propuesta incluyen:

- ¿Cómo y a través de qué mecanismos la pandemia redujo casi inmediatamente el tamaño de la fuerza laboral, en especial de aquellos con empleo informal?
- ¿A través de qué mecanismos la pandemia afectó el empleo y los ingresos laborales de los diversos grupos vulnerables?
- ¿Cuáles han sido los efectos del COVID19 sobre la participación laboral, el empleo y la pobreza de los jóvenes, urbanos y rurales? Inferencias de política.

- Efectos de la pandemia sobre la educación a corto y largo plazo, con los consecuentes efectos sobre el capital humano de la mano de obra, en el presente y el futuro. Políticas para revertir o mitigar estos resultados.

- Consecuencias a largo plazo del cierre de escuelas en la vida laboral de un estudiante,

- ¿Cambios en la composición del mercado laboral si no se abren las escuelas? Sus efectos en ingresos laborales, según características de la fuerza laboral, por regiones y nacionalidad.

4.7. Futuro del trabajo

Una tendencia que viene de años atrás está referido a los avances tecnológicos, asociados a la inteligencia artificial, la automatización y la robótica. Estos avances tecnológicos cambiarían la vida diaria de la población, en especial en las sociedades donde se fueran implementando. En el Perú, estos cambios se han venido dando con intensidad en el Perú, en especial en las áreas urbanas. Desde el punto de vista laboral, se esperaba que estos avances tecnológicos crearan nuevos puestos de trabajo; sin embargo, también se generarían efectos negativos. En este último quinquenio, Chacaltana y Ruiz (2017) exploran el tema y prevén que, en este proceso de transición laboral asociado a los cambios tecnológicos, los que pueden perder sus trabajos son los menos preparados. De ahí que algunos temas de agenda propuesta incluyen:

- ¿Qué grupos de trabajadores ganan y quiénes pierden sus empleos? ¿De qué depende esta distribución? ¿Cuáles son las posibles políticas para mitigar los resultados, en especial los efectos negativos?

- Debido a la implementación de nuevas tecnologías ¿A dónde van las personas desplazadas, en especial los jóvenes y las mujeres?

- Las plataformas digitales de reparto se han expandido aceleradamente en los años recientes. ¿Cómo son los empleos, las condiciones laborales, los ingresos laborales y las

condiciones de contrato de estos trabajadores? Además, ¿cuánto valoran los trabajadores este tipo de empleos?

Frente a la inmovilización (cuarentenas) de la población y el cierre de establecimientos comerciales, la pandemia ha propiciado la expansión generalizada del uso de las plataformas. En este contexto, algunos temas importantes de estudio deben ser:

- ¿Cómo ha cambiado la valoración de los trabajadores hacia este tipo de empleos, sus ingresos y las condiciones laborales?
- Según algunos estudios (López, 2020), estos trabajos de plataforma pueden exponer a los trabajadores a la precariedad y vulnerabilidad ¿Cuán válida es esta hipótesis o, en todo caso, para qué tipo de trabajadores y bajo qué condiciones es cierta esta hipótesis? ¿son trabajadores independientes?
- ¿En qué medida se han afectado los empleos de taxis y servicios de entrega (delivery) durante la pandemia? Al parecer hay efectos mixtos, que pueden haber variado a través de la pandemia apoyados de la virtualización y que pueden haber afectado la composición del mercado laboral.
- Sobre el trabajo a domicilio y el teletrabajo para el trabajo asalariado basado en las TIC (OIT, 2021), ¿cómo ha cambiado el mercado laboral en cuanto a su composición, ingresos laborales, protección social, formalización?
- Importancia del gobierno electrónico y de la Planilla electrónica en la eficiencia del rol fiscalizador del Estado sobre el empleo y la formalidad laboral.
- Herramientas tecnológicas que faciliten el cumplimiento de pagos, entre otros.

5. Conclusiones finales.

El presente informe final permite conocer de primera mano los desafíos metodológicos, conceptuales y empíricos que hay que enfrentar cuando se quiere analizar algún problema específico sobre empleo e informalidad en el Perú.

El Balance, presentado ampliamente en la sección 1, sintetiza las principales contribuciones de la literatura sobre empleo e informalidad laboral publicados entre 2016 y 2021. Los problemas principales que se analizan reflejan un fuerte interés por la investigación microeconómica, a grupos específicos de trabajadores; ellos predominan por encima de los estudios macro o de largo plazo acera de los determinantes del empleo e informalidad laboral en el Perú. En el análisis de la informalidad laboral, predominan las explicaciones desde perspectivas legales, atribuyendo gran parte de la informalidad laboral al incumplimiento de las normas laborales, así como otras normas que afectan la actividad empresarial. Otros determinantes que surgen también como pertinentes son los determinantes estructurales, la evolución del ciclo económico, entre otros. Se ha estudiado menos los determinantes económicos de la demanda laboral empresarial, y sus diferencias según sectores y regiones.

La Agenda, presentada en la sección 4, sintetiza diversos temas y aspectos que aparecen como importantes sea por la literatura internacional o por la pandemia. De esta manera, la Agenda identifica que los temas de interés, inclsuo antes de la pandemia, están referidos a aspectos micro y macro; por ello, se incorpora la importancia de empleo y la informalidad laboral en la estructura productiva del país, de las regiones y de los sectores. La presencia de la pandemia ha enriquecido los temas de agenda, dada la persistencia de la pandemia, el confinamiento (parcial), la vacunación, etc.; ya que todo lo mencionado influye y hasta reconfigura el empleo y la informalidad laboral. Finalmente, una sección a destacar es la tercera, la cual versa sobre los aportes que ha hecho la literatura revisada influyendo en medidas de políticas públicas ya en marcha.

Referencias

Agüero J., Galarza, F. y Yamada, G. (2020). *Do Inclusive Policies Improve Employment Opportunities? Evidence from a Field Experiment*. CIUP. https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3104

Alayza, A. (2020). Desigualdadese y las (muchas) crisis de cuidados en el Perú. En *Tiempos de Cuidado, Desigualdades, economía feminista y trabajo de cuidados en el Perú. Aportes para transformar un sistema en crisis* (pp. 5-21). OXFAM. https://oi-files-cng-prod.s3.amazonaws.com/peru.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Tiempos-de-Cuidados.pdf

Alcázar, L., Balarin, M., Glave, C. y Rodríguez, M.F. (2018) *Más allá de los nini: los jóvenes urbano-vulnerables en el Perú*. GRADE-MINEDU. http://disde.minedu.gob.pe

Alcázar, L., Bullard, M. y Balarin, M. (2020). *Poor education and precarious jobs in Peru: Understanding who is left behind and why.* Southern Voice. http://southernvoice.org/wp-content/uploads/2020/08/Education-Jobs-Peru-Alcazar-Bullard-and-Ballarin-2020.pdf

Amésquita, F., Morales, O y Rees, G. (2018). Understanding the intentions of informal entrepreneurs in Peru, *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 10(3), 489-510. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEEE-02-2018-0022/full/html

Arrunátegui, G. y Giesecke, M. (2019) *¿Reinserción y permanencia en el mercado laboral con equidad de género?: el Servicio Cuidado Diurno en madres jóvenes.* CIES. https://cies.org.pe/es/investigaciones/reinsercion-y-permanencia-en-el-mercado-laboral-con-equidad-de-genero-el

Asenjo, A. y Codduo, A. (2021). *Economías de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile*. OIT Cono Sur.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_798681.pdf

Azevedo, J. P., Hasan, A., Goldberg, D., Iqbal, S. y Geven, K. (2020). *Simulating the Potential Impacts of COVID-19 School Closures on Schooling and Learning Outcomes: A Set of Global Estimates*. Washington: World Bank. https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33945

Barrantes, R. y Matos, P. (2019**).** *"En capilla": desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes.* IEP. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1162/Barrantes-Roxana_Matos-Paulo_Desigualdades-insercion-laboral-mujeres-jovenes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Banco Central de Reserva del Perú. (2021). Cuentas Nacionales. https://www.bcrp.gob.pe/index.php

Belapatiño, V., Grippa, F. y Perea, H. (2017). *Perú-Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla.* BBVA Observatorio económico. https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral.pdf

Beltrán, A (2019). Female Leadership and Firm Performance. CIUP. https://ciup.up.edu.pe/publicaciones/female-leadership-and-firm-performance/

Bermudez, T., Deza, M.C., Beverinotti, J. y Moreno, K. (2021) *Oportunidades para la recuperación y el crecimiento sostenible y resiliente. Bideconomics Perú.* Banco Interamericano de Desarrollo. https://publications.iadb.org/es/bideconomics-peru-oportunidades-para-la-recuperacion-y-el-crecimiento-sostenible-y-resiliente

Bernal, N. (2020). *El sistema de pensiones en el Perú: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera*. CEPAL, Serie macroeconómica de desarrollo (207). http://hdl.handle.net/11362/45800

Bernal, N., Carpio, M. y Klein, T. (2015) *The Effect of Access to Health Insurance for Informally Employed Individuals in Peru.* Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement (Netspar*),* *SSRN.* https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2649928

Boyd, C. y Rentería, J.M. (2018**).** *Economía del cuidado, desigualdades de género y participación en el mercado laboral: El caso de Cuna Más.* CIES - IEP. https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/tercer_informe_final_-_cuna_mas_cies_12032018_cb_jm_version_final_.pdf

Boyd, C. (2019). *Trayectorias de las mujeres jóvenes en el Perú rural. Reflexiones para las políticas públicas y el desarrollo rural a partir de los censos de población (1961-2017).* IEP. http://www.repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1148

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos.* https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45864/1/S2000495_es.pdf

CEPAL & OIT. (2020). *El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19).* https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf

CEPAL & OIT. (2021). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: Desafíos de política.* https://www.cepal.org/es

Céspedes, N. y Ramírez, N. (2020). Job finding and separation rates in an economy with high labor informality. . Working Paper (No. 166). Peruvian Economic Association. http://perueconomics.org/wp-content/uploads/2020/04/WP-166.pdf

Céspedes, N., Aquije, M. E., Sánchez, A., y Vera-Tudela, R. (2014). Productividad sectorial en el Perú: un análisis a nivel de firmas. *Revista Estudios Económicos*, *28*, 9-26.

http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2014/documento-de-trabajo-13-2014.pdf

Chacaltana, J. (2017). *Formalización en el Perú: tendencias y políticas a inicios del siglo 21* [Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Catolica del Peru-CENTRUM Catolica]. http://hdl.handle.net/20.500.12404/7971

Chacaltana, J. (2018). Crecimiento, cambio estructural y formalización en el Perú en el período 2002-2012. *Políticas de formalización en América Latina: Avances y Desafíos*, 455-478. OIT. https://www.researchgate.net

Chacaltana, J. y Ruiz, C. (2017**).** El mercado laboral peruano y el futuro del trabajo. *Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*. *ADAPT University Press*. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/453/608

Chacaltana, J., Leung, V. y Lee, M. (2018). New technologies and the transition to formality: The trend towards e–formality. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_635996/lang--en/index.htm

Cisneros-Acevedo, C. (2021). *Unfolding Trade Effect in Two Margins of Informality. The Peruvian case*. Munich: Munich Society for the Promotion of Economic Research (CESifo GmbH). https://ssrn.com/abstract=3863817

Cuadros, F. (2018). Rigidez laboral y contratación temporal en el Perú: entre el mito y la falacia. *Análisis Laboral*, 487, 11-14. http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2016/02/Rigidez-Laboral-y-Contrataci%C3%B3n-Temporal-en-el-Per%C3%BA.-Entre-el-Mito-y-la-Falacia1.pdf

Congreso de la República del Perú. (2008). Decreto Legislativo 1086 de 2008 [con fuerza de ley]. Por medio del cual se aprueba la ley de promoción de competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo

decente. 28 de junio de 2008. D.L. No. 37510. https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01086.pdf

Consejo Nacional de Competitividad y Formalización. (2019). Plan Nacional de Competitividad y productividad para el período 2019-2030: Documento Resumen. Ministerio de Economía y Finanzas del Perú. https://www.mef.gob.pe/concdecompetitividad/Plan_Nacional_de_Competitividad_y_Productividad_PNCP.pdf

Dancourt, O. (2018). *Inmigración masiva, salarios reales y empleo: un modelo keynesiano*. Departamento de Economía PUCP. https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD452.pdf

Dávalos, J. (2018). Trade openness effects on informality and the real exchange rate channel, *Applied Economics Letters*, 26:6, 506-510. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13504851.2018.1486982

Davalos, J. y Ekkehard E. (2021). *How was labour market power evolved? Comparting labour market monopsony in Peru and the United States*. SSRN. https://ssrn.com/abstract=3813903

Defensoría del Pueblo. (2016). *Las Trabajadoras del Hogar en el Perú. Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales* (Informe Nº001-2016-DP/ADM). Biblioteca Nacional del Perú. https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-001-2016-DP-ADM--Las-trabajadoras-del-hogar-en-el-Peru.pdf

Del Pozo, C. (2017**).** *Efecto de la Ley General de Turismo en la informalidad laboral en el Perú*. CIES. https://cies.org.pe/es/investigaciones/efecto-de-la-ley-general-de-turismo-en-la-informalidad-laboral-en-el-peru

Diaz, J., Chacaltana, J., Rigolini, J., Ruiz, C. (2018). Pathways to Formalization: Going beyond the Formality Dichotomy, IZA Discussion Papers, No. 11750, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. http://hdl.handle.net/10419/185210

Fernández, C., Villar, L., Gómez, N. y Vaca, P. (2017**).** Taxonomía de la informalidad en América Latina. *Fedesarrollo*, (10). https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3476/WP_2017_No_75.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Franco, A. P. y Ñopo, H. (2018). *Ser joven en el Perú: educación y trabajo.* GRADE. https://www.grade.org.pe/publicaciones/ser-joven-en-el-peru-educacion-y-trabajo/

Freudenberg, C. y Toscani, F. (2019). Informality and the Challenge of Pension Adequacy: Outlook and Reform Options for Peru. IMF Working Papers, 19(149) . https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2019/07/11/Informality-and-the-Challenge-of-Pension-Adequacy-Outlook-and-Reform-Options-for-Peru-46967

Frisancho, V., Lavado, P., Liendo, C. y Saavedra J.C. (2020**).** *La formalización del empleo, la protección de las familias y la construcción de una sociedad más igualitaria.* Banco Interamericano de Desarrollo. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-formalizacion-del-empleo-la-proteccion-de-las-familias-y-la-construccion-de-una-sociedad-mas-igualitaria.pdf

Galarza, F. y Requejo, F. (2019). Reducing Informality Using Two-Sided Incentives: Theory and Experiment. UP. https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2019/documento-de-trabajo-003-2019.pdf

Galarza, F. y Yamada, G. (2017). Triple Penalty in Employment Access: The Role of Beauty, Race, and Sex. *Journal of Applied Economics*, 20(1), 29-47. https://doi.org/10.1016/S1514-0326(17)30002-8

Gamero, J. (2018). El tránsito de la informalidad a la formalidad: conceptos, políticos y evidencia comparativa". *Revista de Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (8), 5-25. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/304075/REVISTA_DE_TRABAJO_FINAL_CORREGIDA__1_.pdf

Gamero, J. y Pérez, J. (2020). *Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf

Garavito, C.. (2017ª). *Oferta de trabajo del hogar remunerado en el Perú: 2007-2014*. Cuadernos de Economía, 36(72).

Garavito, C. (2017b). *¿Es la educación un mecanismo de salida hacia mejores ocupaciones para las trabajadoras del hogar?*. PUCP. https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD439.pdf

Garavito, C. (2019ª). *La Ley de Okun en el Perú: Lima Metropolitana 1971 – 2016.* PUCP. http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/DDD479.pdf

Garavito, C. (2019b). *Oferta de trabajo del hogar remunerado en el Perú Rural: 2015 – 2017.* PUCP. https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD472.pdf

García, L. y Collantes, E. (2017). *Effect of the Juntos social program on female labor supply in Peru.* Departamento de Economía PUCP. https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD448.pdf

García, L. y Collantes, E. (2018). Impacto de programas sociales de transferencias en especie sobre la oferta laboral: una perspectiva de género. Departamento de Economía PUCP. http://doi.org/10.18800/2079-8474.0471

Gonzáles de Olarte, E. y Del Pozo, J.M. (2018). El espacio importa para el desarrollo humano: el caso peruano. Departamento de Economía PUCP. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/175846

Gonzáles, J. (2021). Digital platforms: a qualitative approach to the labor conditions in Peru. *Future of work in the global south*. https://fowigs.net/wp-content/uploads/2021/08/FOWIGS-Digital-platforms-a-qualitative-approach-to-the-labor-conditions-in-Peru-copy.pdf

Gutiérrez, D., Martin, G. y Ñopo, H. (2020). *El Coronavirus y los retos para el trabajo de las mujeres en América Latina.* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/crisis_prevention_and_recovery/el-coronavirus-y-los-retos-para-el-trabajo-de-las-mujeres-en-ame.html

Hadad, G. y Habibi, N. (2017). La sobrecualificación y sus repercusiones salariales en puestos de baja calificación. Evidencia del Irán. *Revista internacional del Trabajo*. (136), 45-72. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ilrs.12045

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). http://iinei.inei.gob.pe/microdatos/ENAHO

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019ª). Producción y Empleo Informal en el Perú. Cuenta Satélite de la economía Informal. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1701/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019b). Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento 2007-2019. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1790/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). http://iinei.inei.gob.pe/microdatos/ENAHO

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021ª). Estado de la Niñez y Adolescencia. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-ninez-y-adolescencia-ene-feb-mar-2021.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021b). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-empleo-nacional-abr-may-jun-2021.pdf

Infante, R. (2018). Crecimiento, cambio estructural y formalización, *Políticas de formalización en América Latina: avances y desafíos*. OIT. https://www.researchgate.net

Infante, R. (2021) *Perú Compite Consejo Privado de Competitividad*. https://www.compite.pe/wp-content/uploads/2021/01/Informe-de-Competitividad-2021-CPC.pdf

Instituto Peruano de Economía. (2020). *Mercado laboral peruano: impacto por Covid19 y recomendaciones de política.* OIT- CONFIEP. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_774977.pdf

Instituto Peruano de Economía. (2021**).** INCORE. Índice de Competitividad Regional 2021.http://incoreperu.pe/portal/images/financepress/ediciones/INCORE_2021_FINAL_vf.pdf

Jaramillo, M. y Campos, D. (2019). *Contratos laborales en el Perú: dinámica y determinantes*.GRADE. https://www.grade.org.pe/publicaciones/contratos-laborales-en-el-peru-dinamica-y-determinantes/

Jaramillo, M., Almonacid, J. y De la Flor, L. (2019). *Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral de 2001.* GRADE. https://www.grade.org.pe/publicaciones/los-efectos-desprotectores-de-la-proteccion-del-empleo-el-impacto-de-la-reforma-del-contrato-laboral-de-2001/

Jaramillo, M. y Ñopo, H. (2020). *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú.* GRADE. https://www.grade.org.pe/publicaciones/impactos-de-la-epidemia-del-coronavirus-en-el-trabajo-de-las-mujeres-en-el-peru/

Jiménez, F. (2017). *Crecimiento y desindustrialización prematura en Perú: un análisis Kaldoriano.* Departamento de Economía PUCP. https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD441.pdf

Kaffenberger, M. y Pritchett, L. (2020). Failing to Plan? Estimating The Impact of Achieving Schooling Goals on Cohort Learning. Great Britain: RISE. https://riseprogramme.org/publications/failing-plan-estimating-impact-achieving-schooling-goals-cohort-learning

Lahura, E. y Vargas, M.P. (2021). *Desarrollo financiero, inclusión financiera e informalidad: Nueva experiencia internacional*. Banco Central de Reserva del Perú. Desarrollo financiero, inclusión financiera e informalidad: Nueva experiencia internacional

Lavado, T. (2017**).** *Penalizaciones salariales por maternidad: el costo de ser madre en Perú. Consorcio de Investigación Económica y Social.* CIES. https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/penalizaciones_salariales_por_maternidad_el_costo_de_ser_madre_en_el_peru_-_tamia_lavado.pdf

Lavado, P. y Yamada, G. (2018 *Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente*. UP. https://fondoeditorial.up.edu.pe/producto/educacion-superior-y-empleo-en-el-peru-una-brecha-persistente/

Lavado, P. y Yamada, G. (2021). *Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad*. CIES. Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad

Lavado, P. y Campos, D. (2016). Empleo e informalidad: Balance de investigación en políticas públicas 2011-2016 y agenda de investigación 2017-2021. CIES.https://www.cies.org.pe/sites/default/files/files/diagnosticoypropuesta/archivos/balance_y_agenda.pdf

Lichand, G., Alberto Doria, C., Cossi, J., y Leal Neto, O. (2021). Reopening Schools in the Pandemic Did Not Increase COVID-19 Incidence and Mortality in Brazil. *Joao Paulo and Leal Neto, Onicio, Reopening Schools in the Pandemic Did Not Increase COVID-19 Incidence and Mortality in Brazil*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3812173

Loayza, N. (2016). *La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo*. Banco Central de Reserva del Perú. https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf

Loayza, N. (2018). Informality : Why Is It So Widespread and How Can It Be Reduced? Washington, D.C.: World Bank Grouo. Research & Policy Briefs, no. 20. http://documents.worldbank.org/curated/en/130391545228882358/Informality-Why-Is-It-So-Widespread-and-How-Can-It-Be-Reduced

López, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política.* Oficina de País de la OIT Argentina. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf

McCoy, D. (2021). Global estimates of the implications of COVID-19-related preprimary school closures for children's instructional access development learning and economic

wellbeing. Society for Research in Child Development. https://srcd.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/cdev.13658

Ministerio de Economía y Finanzas

PPR Nº0073 *Programa para la generación del empleo social inclusivo/TRABAJA PERÚ*. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/ppr/prog_presupuestal/no_articulados/no_articulado_0073_2018.pdf

PPR Nº 0103 Fortalecimiento de las condiciones laborales. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/ppr/prog_presupuestal/articulados/0103_fortalecimiento_condiciones_laborales.pdf

PPR Nº 0116 Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral/PROEmpleo. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/ppr/prog_presupuestal/no_articulados/no_articulado_0116_2018.pdf

Mendoza, W. y Dancourt, O. (2016). *Intervención cambiaria y política monetaria en el Perú.* Departamento de Economía PUCP, (422). https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD422.pdf

Mendoza, W. y Collantes, E. (2017). *La economía de PPK. Promesas y resultados: la distancia que los separa.* Departamento de economía PUCP. https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD440.pdf

Mendoza, W. y Chalco, I. (2020). *Epidemia y nivel de actividad económica: un modelo.* Departamento de Economía PUCP. *https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/176235*

Morales, F. y Piérola, M. (2020). *Venezuelan migration in Peru. Short-term adjustments in the labor marke*t. IDB Working Paper Series, No. IDB- WP-1146, Inter-American Development Bank (IDB), Washington, DC. http://dx.doi.org/10.18235/0002594

Morrison, A. (2021**).** La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política. Banco Interamericano de Desarrollo. La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política

Muller, M. y De Paz, C. (2018). *Gender Gaps in Peru: An overview*. pp. 45-52. World Bank.

Nolazco Cama, J.L., Céspedez Reynaga, N. y Salas Fernández, H. (2020). Relación entre innovación y empleo en la industria manufacturera peruana, 2012-2014. *Apuntes*, 47(87). http://dx.doi.org/10.21678/apuntes.87.1053

Ñopo, H. (2018). Análisis de la inversión educativa en el Perú desde una mirada. Ministerio de Educación. http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5729

Ñopo, H . (2021). *Políticas de protección social y laboral en el Perú. Una espiral de buenas intenciones y malos resultados y peores respuestas*. GRADE - PNUD. Políticas de protección social y laboral en el Perú. Una espiral de buenas intenciones, malos resultados y peores respuestas

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2020). Informalidad e Inclusión Social en Tiempos de Covid-19: Cumbre Ministerial OCDE-ALC sobre la inclusión social. https://www.oecd.org/about/secretary-general/oecd-lac-social-inclusion-ministerial-summit-july-2020-sp.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo. Áreas prioritarias de trabajo de la OIT en América Latina y el Caribe.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/ wcms_534139.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Sobre informalidad y productividad: Breves reflexiones para el caso de Perú*. OIT - PUCP. https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_561234/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Finding proactive features in labour market policies: A re ection based on the evidence. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/ wcms_650075.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019ª). *Cambio tecnológico y futuro del trabajo: Competencias laborales y habilidades colectivas para una nueva matriz productiva en Argentina*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_734829.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor - Comisión mundial para el futuro del trabajo.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf

Orihuela, J.C. y Gamarra, V. (2017) *¿Brechas de género en la generación del empleo? Impactos socioeconómicos de la minería en Arequipa.* CIES. https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/informe_finalpm_-_orihuelagamarra.pdf

Olivera, J. (2020). *Reformando el sistema de pensiones en Perú: costo fiscal, nivel de pensiones, brecha de género y desigualdad*. Departamento de Economía PUCP. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/176237

Oxford Committee for Famine Relief. (2020). *Tiempos de cuidados: Desigualdades, economía feminista y trabajo de cuidados en el Perú. Aportes para transformar un sistema de*

crisis. Oxfam. https://oi-files-cng-prod.s3.amazonaws.com/peru.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Tiempos-de-Cuidados.pdf

Pérez, J. (2018). Cambios en la composición del empleo formal privado: evidencia con registros administrativos. *Revista de Trabajo.* (18),62-78. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. REVISTA DE TRABAJO N° 18

Pérez, L. (2020). Los cuidados en los tiempos de coronavirus y más allá: mujeres peruanas, trabajo doméstico, dilemas y soluciones. En OXFAM. *Tiempos de cuidado: desigualdades, economía feminista y trabajo de cuidados en el Perú. Aportes para transformar un sistema en crisis* (pp. 21-42). OXFAM. https://oi-files-cng-prod.s3.amazonaws.com/peru.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Tiempos-de-Cuidados.pdf

Pérez, L. y Llanos, P. (2017). Vulnerable Women in a Thriving Country: An Analysis of Twenty-First-Century Domestic Workers in Peru and Recommendations for Future Research. *Latin American Research Review*, (4), 552–570. http://doi.org/10.25222/larr.67

Psacharopoulos, G., Collis, V., Patrinos, H. y Vegas, E. (2020). Lost Wages: The Covid-19 Cost of School Closures. IZA Institute of Labor Economics. Bonn: IZA. https://www.iza.org/publications/dp/13641/lost-wages-the-covid-19-cost-of-school-closures

Quispe, S. (2021). *¿Cómo afecta el desempleo regional a los salarios en el área urbana? Una curva de salarios para Perú (2012-2019)*. PUCP. ¿Cómo afecta el desempleo regional a los salarios en el área urbana? Una curva de salarios para Perú (2012-2019)

Ramírez-Rondán, N.R., Terrones, M.E. y Winlkelried, D. (2020). Equalizing growth: The case of Peru. *Munich Personal RePEc Archive*. Ministerio de Economía y Finanzas de Peru – Universidad del Pacífico. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/104691

Rojas, V., Guerro, G. y Vargas, J. (2017). *El género y las trayectorias hacia la adultez en el Perú: educación, trabajo y maternidad/paternidad.* Ministerio de Educación. http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5518

Soto, F. (2020). *Remesas internacionales y ruralidad en América Latina y el Caribe en tiempos de la pandemia*. IEP. https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1185

Tavera, J., Oré, T. y Málaga, R. (2017). La dinámica de la población que no estudia ni trabaja en el Perú: quiénes son, cómo son y cómo han cambiado. *Apuntes*. Revista de Ciencias Sociales. 44(80), 5-45. UP. http://revistas.up.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/779

Tello, M. (2019ª). *El sector gastronómico en el Perú: encadenamientos y su potencial en el crecimiento económico*. Departamento de Economía PUCP. http://doi.org/10.18800/2079-8474.0475

Tello, M. (2019b). *Multiplicadores del turismo en el Perú, 2011.* Departamento de Economía PUCP. http://doi.org/10.18800/2079-8474.0474

Tello, M. (2020). *Investigación y desarrollo, tecnologías de información y comunicación e impactos sobre el proceso de innovación y la productividad*. Departamento de Economía PUCP. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/176228

Tomaselli, A. (2021). *Determinantes departamentales y estimación del riesgo distrital del trabajo informal en el Perú.* CEPAL. Determinantes departamentales y estimación del riesgo distrital del trabajo informal en el Perú

Torres, J. y Galarza, F. (2021). *Labor Market Assimilation of South-South Forced Migrants: Evidence from a Small Open Latin America Economy*. Peruvian Economic Association. http://perueconomics.org/wp-content/uploads/2021/04/WP-179.pdf

Trivelli, C. (2020). *Acciones para la reducción de la pobreza rural en América Latina y el Caribe en el contexto de la pandemia de la COVID-19.* IEP. https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1185

Urrutia, C. y Cuenca, R. (2018). *Las desigualdades laborales que enfrentan los jóvenes en Lima Metropolitana.* IEP. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1146/Carlos-Urrutia_Ricardo-Cuenca_Desigualdades-laborales-enfrentan-jovenes-Lima-Metropolitana.pdf?sequence=1

Urrutia, C. y Trivelli, C. (2019). *Entre la migración y la agricultura. Limitadas opciones laborales para los jóvenes rurales en el Perú*. IEP. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1161/Urrutia-Carlos_Trivelli-Carolina_Migracion-agricultura-opciones-laborales-jovenes-rurales-peru.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Vega Castro, J. (2020). *Crónica de una economía peruana en tiempos de pandemia*. Departamento de Economía PUCP. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/176236

Vera, C. y Jiménez, B. (2019**).** *Migración venezolana e informalidad en el mercado laboral*. CIES. Migración venezolana e informalidad en el mercado local

Vivas Ponce, M. E. (2017). Análisis del régimen laboral agrario: ¿ha sido realmente eficaz? PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9136

Voillaz, M. (2018). Incumplimiento Múltiple de Regulaciones Laborales en el Perú: Patrones e Impacto de las inspecciones de Trabajo. *Revista de Trabajo,* (8), 25-43. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. REVISTA DE TRABAJO N° 18

World Bank. (2017). *Peru Systematic Country Diagnostic. World Bank, Washington, DC. Peru Systematic Country Diagnostic*

Zegarra, Eduardo. (2019). Auge agroexportador en el Perú: un análisis de sobrevivencia de productos y empresas. CIES y GRADE. https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/ifinal_agroexport.pdf

Bibliografía

Alvarado, A. (2018). *Empleo informal y mercados laborales multisegmentados en el Perú.* PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12366

Caponi, V. (2017). The effects of public sector employment on the economy. IZA World of Labor. https://wol.iza.org/articles/effects-of-public-sector-employment-on-economy

Castellar, R & Cornejo, G. (2020). A Leading Indicator for Employment using Big Data. *Banco Central de Reserva del Perú*. https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2020/documento-de-trabajo-009-2020.pdf

Gontero, S. y Zambrano, M.J. (2018). *La construcción de sistemas de información sobre el mercado laboral en América Latina.* CEPAL. https://repositorio.cepal.org/handle/11362/43413

Jaramillo, M. y Campos, D. (2021). *La dinámica del mercado laboral peruano: creación y destrucción de empleos y flujos de trabajadores*. GRADE. La dinámica del mercado laboral peruano: creación y destrucción de empleos y flujos de trabajadores

Maquera, P., Morales J. y Apaza, C. (2021). Socio-economic and cultural factor that influence the labor insertion of University Graduates, Peru. *Heliyon.* 7(7). https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021015231

Marchionni, M., Gluzmann, P., Serrano, J., y Bustelo, M. (2019). *Participación Laboral Femenina: ¿Qué explica las brechas entre países?*. Banco Interamericano de Desarrollo. Participación Laboral Femenina: ¿Qué explica las brechas entre países?

Martínez, D. (2018). Sobre el incierto futuro del trabajo y del rol de los actores sociales. *Economía,* 69-100. PUCP. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/20351/20295

Pacheco, L. (2018). La igualdad de oportunidades en el empleo femenino y su relación con la Ley 30709. *Revista de Trabajo.* (18), 126-143. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. REVISTA DE TRABAJO N° 18

Pérez, L. (2019). *Low-income "Employers" and adolescent domestic workers: A gendered chain of precarity in Lima's informal sector*. CIUP. https://ciup.up.edu.pe/publicaciones/low-income-employers-and-adolescent-domestic-workers/

Rentería, J.M. (2015). *Brechas de ingresos laborales en el Perú urbano: una exploración de la economía informal.* Departamento de Economía PUCP. https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD408.pdf

Sánchez, M. y Chafloque, R. (2019). *La informalidad laboral en el Perú: un mapa nacional basado en ENAHO*. USMP. La informalidad laboral en el Perú: un mapa nacional basado en ENAHO

Weller, J., Gontero, S. y Campbell, S. (2019). *Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo*. CEPAL. https://www.cepal.org/es/publicaciones/44637-cambio-tecnologico-empleo-perspectiva-latinoamericana-riesgos-la-sustitucion

World Bank. (2020). *Gestión de los Impactos de la Crisis del Covid-19 en el Empleo: Opciones de Política para el Alivio y la Reestructuración*. https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34263?locale-attribute=es

Anexos

Anexo 1

Lista de especialistas entrevistados

NOMBRE	GRADO ACADÉMICO	INSTITUCIÓN ACTUAL	LOCALIZACIÓN	Fecha de Entrevista
Alfredo Alvarado	M. A. Development Economics	PUCP – Departamento de Economía	Lima	20- julio-2021
Hilda Alburqueque	Doctora en Economía y Finanzas	Universidad Nacional de Piura	Piura	21- julio-2021
Miguel Jaramillo	Doctor en Ha. Económica	GRADE	Lima	22- julio-2021
Waldo Mendoza	Doctor en Economía	MEF - ministro	Lima	22- julio-2021
Julio Pérez	Magíster en Economía	OIT – Oficina Andina	Lima	23- julio-2021
Gustavo Yamada	Doctor en Economía	Universidad del Pacífico	Lima	23- julio-2021
Hugo Ñopo	Doctor en Economía	GRADE	Lima	23- julio. 2021
Juan Chacaltana	Doctor en Economía	ILO	Ginebra	30-agosto-2021
Cecilia Garavito	Doctora en Economía	PUCP	Lima	1-setiembre-2021
Efraín Gonzales de Olarte	Doctor en Economía	PUCP	Lima	1-setiembre-2021

Fuente: Elaboración propia.