

Consecuencias del distanciamiento social a causa de la Covid-19 en el empleo y el mercado laboral peruano: Estadísticas y retos jurídico-normativos¹

Consequences of social distancing caused by Covid-19 on employment and the Peruvian labor market: Statistics and legal-normative challenges

Betty Egúsquiza Palacín²

Fernando Segundo Félix Córdova³

Resumen. El mercado de trabajo peruano fue golpeado fuertemente en el 2020, el año más crítico de la pandemia a causa de la Covid-19. Aunque parece que todo se ha recuperado en el 2021, en realidad, los problemas estructurales se han acentuado: mayor informalidad del empleo, predominancia acrecentada de la contratación a plazo fijo y esquemas específicos de laboralidad, como el trabajo tercerizado y el teletrabajo, que plantean supuestos que en el nuevo contexto post-covid no se habían discutido. En esta ocasión nos abocamos a exponer la situación del empleo y del trabajo en el país en el periodo 2012-2021, mostrando que ya el estado de cosas era preocupante y

1 El presente artículo fue enviado para su publicación el 25 de junio de 2022.

2 Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Actualmente labora en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Ha sido docente de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho y Ciencia Política en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Ha sido directora de la revista Laborem de la SPDTSS. Autora de diversos libros y artículos de investigación en materia de Derecho Laboral. Correo electrónico: begusquizapalacin@gmail.com

3 Ingeniero Economista por la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) y maestrando en economía en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Con más de 10 años de experiencia en el Sector Trabajo y Promoción del Empleo, incluyendo la integración del equipo Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, del cuerpo de asesores de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, además de Consultor Individual para la OIT-Oficina Regional Lima Perú, del Programa Laboral de Desarrollo (PLADES). Con especial interés en Desarrollo Sostenible, Economía del Medio Ambiente, Capital Humano, Innovación Social y Transformación Digital. Actualmente es jefe del Laboratorio Social de la Fundación Baltazar y Nicolás. Correo electrónico: ffelixcordova@gmail.com

que la pandemia solo agudizó el problema de la alta informalidad del empleo y el uso ampliamente extendido de la contratación laboral a plazo fijo, a la par que aperturó el horizonte del teletrabajo y nuevamente trae a debate a la tercerización laboral, identificando algunos vacíos normativos que podrían constituir todo un desarrollo para una mejor y eficiente regulación e institucionalidad laboral, además de llamar la atención en relación a la urgente necesidad de políticas económicas y activas de empleo para superar esta realidad.

Abstract. The Peruvian labor market was hit hard in 2020, the most critical year of the pandemic due to Covid-19. Although it seems that everything has recovered in 2021, in reality, the structural problems have been accentuated: greater informality of employment, increased predominance of fixed-term contracts and specific labor schemes, such as outsourced work and teleworking, which raise assumptions that in the new post-Covid context had not been discussed. On this occasion, we will focus on the employment and labor situation in the country in the period 2012-2021, showing that the state of affairs was already worrying and that the pandemic only aggravated the problem of the high informality of employment and the widespread use of fixed-term labor contracting, at the same time it opened the horizon of teleworking and once again brings to debate labor outsourcing, identifying some normative gaps that could constitute a whole development for a better and efficient labor regulation and institutionalism, besides calling attention to the urgent need for economic and active employment policies to overcome this reality.

Palabras claves. Informalidad del empleo / asalariados / remuneración / desempleo / intermediación / tercerización / teletrabajo.

Keywords. Informality of employment / wage earners / salary / unemployment intermediation / outsourcing and teleworking.

1. Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su publicación “Panorama Laboral 2021. América Latina y el Caribe” (OIT, 2021) señala que, tras dos años desde que irrumpió la pandemia por la Covid-19 en el mundo y en

la región latinoamericana, las mejoras del mercado de trabajo y los ingresos se encuentran bajo amenaza por la desaceleración en la recuperación económica, el despunte inflacionario y el menor espacio fiscal.

Hasta el 2021, por ello, la recuperación de los indicadores laborales y de empleo en América Latina y el Caribe ha sido insuficiente comparado a la situación pre-pandemia. Sin embargo, se trata de una recuperación predominante en ocupaciones informales y salarios mínimos e ingresos medios reales magros. Por otro lado, se ha intensificado la digitalización que está generando oportunidades y desafíos para los mercados laborales. Con todo esto, el pronóstico es que habrá una elevada desocupación e informalidad laboral, ante la cual se requiere “un ambicioso conjunto de políticas de gran escala centrada en las personas y, en particular, en la creación de empleo formal”.

Con información de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2021, incluyendo cifras oficiales elaboradas tanto por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) como por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se organiza y elaboran indicadores de empleo y trabajo, para luego recurrir a la documentación más reciente que permita dar una lectura explicativa o que permita plantear algunas hipótesis de explicación jurídico-normativa.

Consideramos que el trasfondo de los problemas del empleo y laborales en el país tienen mucha más relación con la debilidad de la productividad del trabajo, que no es solo capacitación a las personas, sino también dotación de recursos y capital a las unidades productivas, para que estén materialmente en condiciones de ser más competitivas con trabajo digno.

En ese sentido, en el horizonte de una década el documento procura comprender lo que ha significado la pandemia en la dinámica de trabajo y empleo en el país, y luego, a partir de los retos identificados que la digitalización acelerada ha establecido, se abordan los vacíos normativos de figuras como la intermediación, la tercerización y el teletrabajo, ya que ahora comprenden a una mayor cantidad de personas, principalmente el trabajo remoto, convirtiéndolo en asunto de interés medular en estricta concordancia con el espíritu del Derecho Laboral.

2. Realidad laboral peruana en la última década (2012-2021)

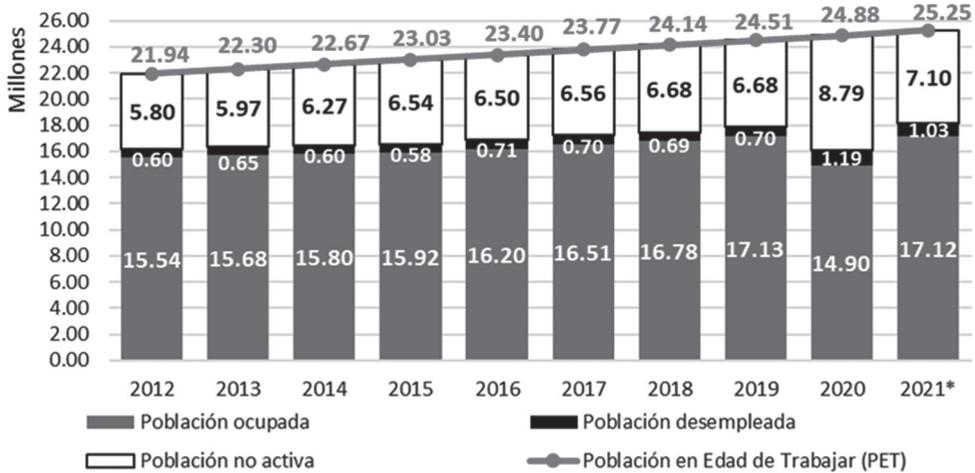
En el periodo 2012-2021, la cantidad de personas en edad para ejercer funciones productivas en la sociedad (14 a más años) se incrementó en 3.31 millones netos. Esta evolución responde más a factores demográficos, pero ejerce influencia importante en la dinámica del mercado de trabajo, dada la composición de la población en edad de trabajar: población en desempleo abierto, en inactividad y ocupada.

Hasta el año 2019, es decir, antes de la pandemia por la Covid-19, la población desempleada superaba ligeramente las 700 mil personas; la población ocupada estaba por encima de 17 millones; y la población no activa, cercana a los 6.7 millones. Sin embargo, en el año 2020, cuando la pandemia irrumpe sin control sanitario, se produce una involución: la población ocupada disminuye a niveles muy por debajo del año 2012. Más de 2.23 millones de personas, en términos netos, quedaron sin empleo, transitando al desempleo o a la inactividad. Efectivamente, en aquel año, el desempleo se incrementó a 1.19 millones de personas y la población no activa se expandió a 8.79 millones. Magnitudes realmente inéditas en la última década.

La cuarentena dispuesta en marzo 2020, que fue la más estricta posible, se orientó a disminuir la velocidad de contagios Covid-19 pero indujo a la caída de la actividad económica por la vía de reducir la mano de obra disponible; esto, sin embargo, se entiende como la mejor decisión frente a la posibilidad de una cuarentena menos estricta o inexistente, porque los contagios entre personas se habrían propagado tanto que, a mediano plazo, la actividad económica y la mano de obra estarían mucho más afectadas (Mendoza, W. y Chalco, I., 2020). Además, la situación débil del sistema de salud peruano no dejaba otra opción, hasta que aceleradamente fue equipándose y adecuándose a la emergencia sanitaria (Vega, J., 2020), sin pasar por alto que la economía y el mercado laboral pre-pandemia ya eran vulnerables, es decir, con pronunciado grado de heterogeneidad sectorial, poca diversificación productiva y elevada informalidad del empleo (Gamerro, J. y Pérez, J., 2020).

Gráfico 1.

Perú: Población en Edad de Trabajar (PET) según condición de actividad
(millones de personas)



*Cifras preliminares.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Elaboración: Propia.

En 2021, se ha registrado una recuperación del empleo que bordeó una cifra cercana a la del año 2019, pero el desempleo siguió por encima del millón de personas y la inactividad comprendió todavía a más de 7 millones de personas.

En particular, de la **población inactiva** cabe destacar lo siguiente (INEI, 2021a; INEI, 2022):

- Se concentra fuertemente en zonas urbanas: 83% en 2012 y 89% en 2021. Comprende principalmente a mujeres: alrededor de 66 por cada 100 personas en el periodo 2012-2020. Está conformada mayoritariamente por personas de 25 a más años: alrededor de 53% en el periodo 2012-2019 y 62% en 2020.
- En promedio, al menos 1 de cada 2 personas tiene educación secundaria en el periodo 2012-2020. En este intervalo de tiempo, la proporción con educación secundaria se ha incrementado (de 21% a 25%) en tanto

aquella que ha alcanzado no más que primaria ha disminuido (de 27% a 22%).

- En el ámbito urbano, de 2019 a 2020 se incrementó de una forma prácticamente generalizada, aunque en mayor medida en el grupo etario de 25 a 59 años (más de 1.4 millones de personas), con nivel educativo secundaria (más de 1.1 millones de personas), en los dos quintiles de menor bienestar económico (más de 1.0 millón de personas), entre quienes se dedican a los quehaceres del hogar (más de 1.9 millones de personas) o viven juntos (más de 1.1 millones de personas), o se auto perciben mestizos (más de 1.4 millones de personas). La excepción ocurrió entre quienes estaban estudiando (dejaron de estudiar 190 mil personas).
- En zonas rurales, de 2019 a 2020 se produjo una reducción generalizada, aunque leve; no obstante, ocurrió en mayor medida en el grupo etario de 14 a 24 años (-110 mil personas), con educación secundaria (-48 mil personas), fuera del segundo quintil de bienestar económico (-20 mil personas), que estaban estudiando (-140 mil personas), vivían solos (-101 mil personas), se consideraban indígenas o no tenían claridad sobre su procedencia étnica (-50 mil personas). La excepción sucedió entre quienes se dedicaban a los quehaceres del hogar (aumentó 125 mil personas).

La ocupación se redujo de 2019 a 2020, con un aumento tanto de la inactividad urbana (que se sobrepuso a la leve disminución de la inactividad rural) como del **desempleo abierto**, este último caracterizado por su mayor volumen adicional urbano (+482 mil personas), de hombres (+326 mil personas), del grupo etario de 25 a 44 años (+292 mil personas) o con educación superior (+278 mil personas).

En 2020 una mayor proporción de hombres estaba buscando activamente un empleo (56%), a diferencia de años anteriores en que solo para algunos años superaba la mitad de la población desempleada. Sin embargo, en 2021 la proporción de mujeres buscando activamente algún empleo fue superior (52%). También sucedió en el caso de jóvenes de 14 a 24 años: en 2020 salieron del mercado de trabajo una proporción importante con respecto a 2019 (pasando de 47% a 36% del total de desempleados), pero en 2021 aumentó su participación a 41%, ligeramente superior a la del segmento de 25 a 44 años (40% en 2021, luego de

haber escalado a 47% en 2020 partiendo de 38% en 2019). Por otro lado, la tendencia se mantuvo en cuanto al nivel educativo de quienes buscan activamente un empleo: el grupo que ha logrado educación superior pasó de representar 39% en 2012 a concentrar el 46% del desempleo en 2021 (48% en 2020) en tanto que el grupo con educación secundaria ha disminuido su presencia en la búsqueda activa de empleo, pasando de 52% en 2012 a 46% en 2021 (44% en 2020) (INEI, 2021a; INEI, 2022).

En ese sentido, la cantidad de **población ocupada** en 2021 estuvo bastante cerca a sus niveles de 2019, pero han quedado secuelas alrededor y en sus características: coexisten altos niveles de desempleo con inactividad a comparación de la situación pre-pandemia, y la población que trabaja lo hace en empleos cuyas características se han deteriorado aún más, es decir, se han vuelto más vulnerables de lo que ya eran.

Según las estadísticas oficiales (INEI, 2021a), de 2019 a 2020 la población ocupada disminuyó con mayor intensidad:

- En el ámbito urbano (-16.4%), en la costa (-19.0%), entre las mujeres (-17.1%), en el segmento etario de 60 a 64 años (-25.0%), en el grupo con educación superior universitaria (-20.2%) y superior no universitaria (-14.8%).
- Entre los quintiles de menor bienestar económico (-10.8% primer quintil, -16.9% segundo quintil, -15.3% tercer quintil, -14.3% cuarto quintil y -8.3% último quintil).
- En empresas de 11 a 50 trabajadores (-25.8%), seguido de aquellas con 51 a más trabajadores (-20.4%).
- En las ramas de actividad Hoteles y Restaurantes (-33.7%), Inmobiliarias y alquileres (-30.4%), Minería (-28.7%), Otros servicios (-27.9%), Enseñanza (-25.6%), Pesca (-21.4%), Transporte y Comunicaciones (-20.2%).
- En categorías como trabajador del hogar (-41.8%), empleador/patrono (-37.8%) y asalariados (-18.0%).
- En ocupaciones principales como directivos en entidades públicas como privadas (-52.4%), militares y policiales (-26.6%), profesionales técnicos (-25.6%), jefes y empleados administrativos (-24.7%), profesionales

científicos e intelectuales (-23.0%), trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (-22.7%), operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte (-19.3%), trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones (-15.4%).

Estos son los principales efectos sobre el nivel de ocupación en el país para el año 2020, en el cual existió una dinámica trimestral donde la peor parte se registró en el segundo trimestre del año y se recuperó progresivamente hasta 2021, bastante cerca a sus niveles pre-pandemia.

Sin embargo, esto no debe desviar la atención en lo siguiente: el empleo formal se ha deteriorado, fundamentalmente en las zonas urbanas del país. Así, en el periodo 2013-2019, la tasa de empleo formal en el país se encontraba alrededor de 26.4% (de 33.3% en el ámbito urbano); en 2020 empeoró a 24.7% (a 31.6% a nivel urbano) y se agudizó en 2021 al llegar a 23.2% (a 28.6% dentro de lo urbano) (INEI, 2022, p. 13). Por tanto, 77 de cada 100 trabajadores son informales⁴ en el Perú.

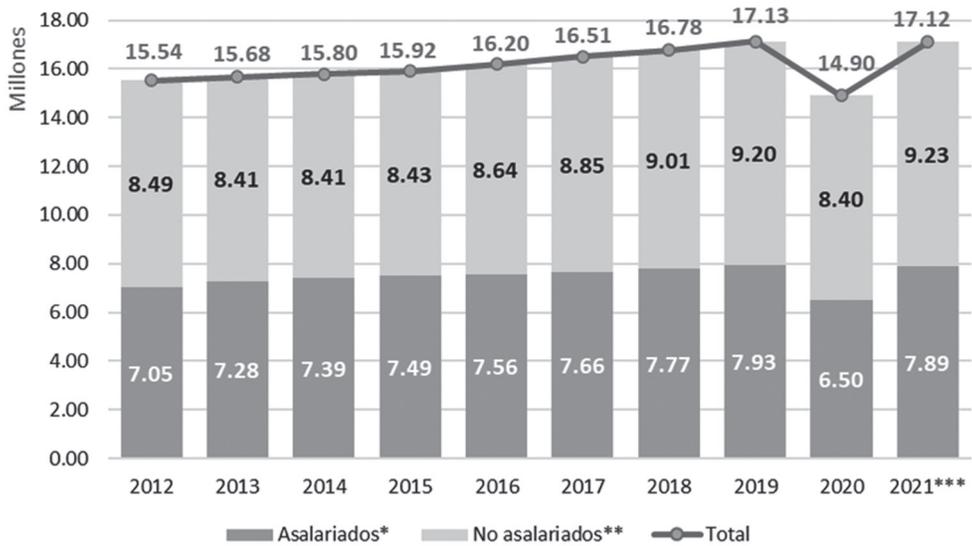
Ahora bien, la población ocupada puede agruparse según subordinación laboral⁵: asalariados y no asalariados. Es posible que la distribución entre asalariados y no asalariados se encuentre inamovible en este trayecto: en el periodo 2012-2019, la población asalariada representaba alrededor del 46.4% del total de ocupados; en 2020, 43.6%. Puesto que los cambios se han dado en las mag-

4 Para el INEI, el empleo informal <<está referido al total de empleos que cumplen las siguientes condiciones, según la categoría de ocupación del trabajador: i) Los patronos y cuenta propia cuya unidad productiva pertenece al sector informal, ii) Los asalariados sin seguridad social financiada por su empleador, iii) Los trabajadores familiares no remunerados, independientemente de la naturaleza formal o informal de la unidad productiva donde labora>> (INEI, 2021b, p. 110).

5 Subordinación laboral se refiere al hecho de encontrarse trabajando en relación de dependencia en alguna unidad productiva que tenga por objetivo generar ingresos o alguna rentabilidad favorable. Así, los trabajadores asalariados prestan servicios personales, reciben un pago por ello y están sujetos a las directrices del empleador en el marco de la unidad productiva que este conduce. En contraste, los trabajadores no asalariados prestan servicios personales, reciben una subvención por esto, pero están sujetos a su propia voluntad, la unidad para la cual trabajan no las sujeta a sus directrices de conducción empresarial, o si trabaja para ella esta es de subsistencia/autoconsumo o no tiene finalidades mercantiles/de rentabilidad. El Derecho Laboral se vincula principalmente con la condición de asalariada.

nitudes, no en la composición de manera pronunciada, es posible señalar que los asalariados en el país han venido en aumento neto, de 7.05 millones en 2012 a 7.89 millones en 2021, pese al retroceso a 6.50 millones en 2020. Lo propio ha sucedido con los no asalariados.

Gráfico 2
Perú: Población ocupada según subordinación laboral
(millones de personas)



*Incluye obreros y empleados.

**Incluye empleador o patrono, independientes, trabajador familiar no remunerado, trabajador del hogar y otros.

***Cifras preliminares. Las cantidades correspondientes a asalariados y no asalariados se estiman con el promedio de la proporción que representan cada condición con respecto al total de ocupados en el periodo 2012-2020.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Elaboración: Propia.

En el caso de los **no asalariados**, en el periodo 2012-2019, alrededor de 81.1% trabajaba en *empleos informales dentro del sector informal*⁶, 88.5% en 2020 y 84.6% en 2021. Aquí se encuentran principalmente trabajadores independientes y trabajadores familiares no remunerados. Los primeros venían en aumento, de 4.89 millones en 2012 a 5.66 millones en 2019, con caída a 5.18 millones en 2020; los segundos, entre 2012 y 2019 se contaban alrededor de 1.71 millones, y 1 99 millones en 2020. Todos informales en el sector informal (INEI, 2021b).

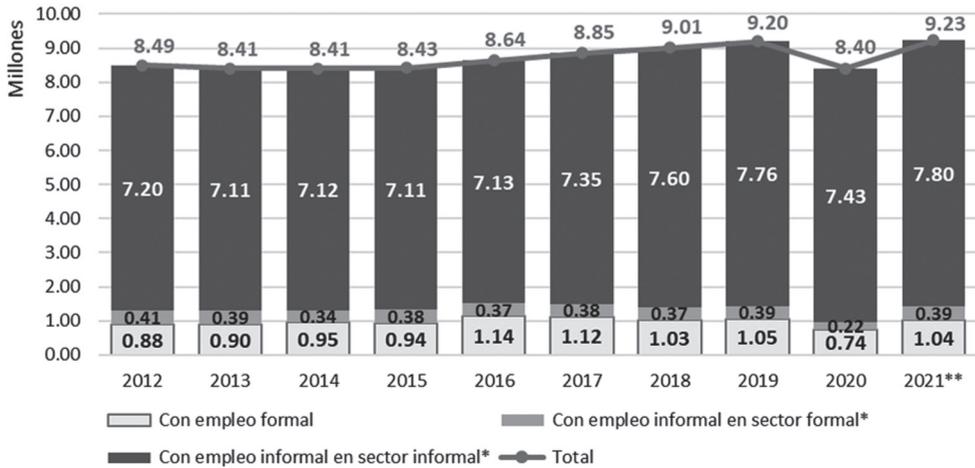
En 2021, los independientes habrían retornado a sus actividades en similares condiciones y en mayor cantidad de lo que eran hasta el año 2019, principalmente porque sus ingresos promedio mensuales cayeron -17.7% en el 2020 (vs 2019) y han sido los más bajos comparado al resto de categorías ocupacionales (se estima que en 2012 fueron 443 soles, en 2019 ascendió a 895 soles y en 2020 retrocedió a 736 soles promedio mensual) (INEI, 2021a).

En el caso de los trabajadores familiares no remunerados, su dinámica está más vinculada a negocios pequeños (por ejemplo, bodegas o ventas en redes sociales) que están basados en lazos de parentesco y que, siendo pequeños, en pandemia se han ido gestando como forma de afrontar la situación económica adversa.

Por otro lado, los no asalariados con *empleo informal en el sector formal* son la menor parte (no más de 5%): en los últimos 10 años no han superado las 400 mil personas, salvo ligeramente en 2012. Principalmente, integran trabajadores del hogar y, de manera bastante marginal, trabajadores familiares no remunerados. A su turno, los no asalariados con *empleos formales* la conforman de manera gravitante independientes y conductores o patronos de empresa, que juntos, sin embargo, solo representan a poco más de 1 por cada 10 no asalariados (INEI, 2021b).

6 Para el INEI, el sector informal <<se refiere a las empresas de hogares (unidades productivas no constituidas en sociedad, excluyendo las cuasi sociedades) que no están registradas en la administración tributaria. Para el caso de las unidades productivas del sector primario no constituido en sociedad, se considera que todas pertenecen al sector informal>> (INEI, 2021b, p. 108).

Gráfico 3
Perú: No asalariados según tipo de empleo y sector
(millones de personas)



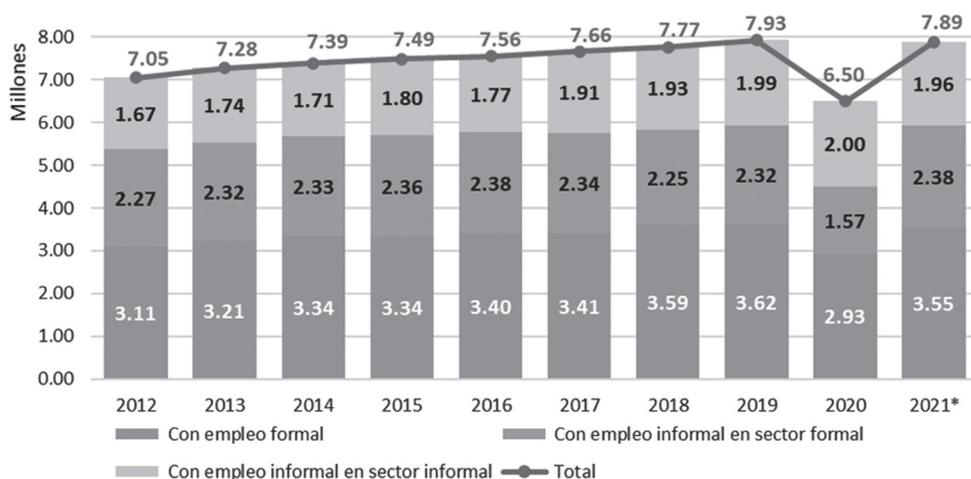
**Cifras preliminares. Las cantidades correspondientes se estiman con el promedio de la proporción que representan cada condición con respecto al total de no asalariados, en el periodo 2012-2020.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Elaboración: Propia.

En cuanto a los **asalariados**, en el periodo 2012-2019 alrededor de 24.1% trabajaba en *empleos informales dentro del sector informal*, 30.8% en 2020 y 24.9% en 2021. Aquí se encuentran principalmente obreros, es decir, aquellas personas cuyas labores son predominantemente manuales, que fueron en aumento, pasando de 1.41 millones en 2012 a 1.75 millones en 2020 (INEI, 2021b).

Por otro lado, los asalariados con *empleo informal en el sector formal* comprenden a aquellos trabajadores en relación de dependencia cuyas unidades productivas o empresas tienen Registro Único de Contribuyente (RUC) pero no les financian la seguridad social (lo cual supone que le reconozcan el vínculo laboral en la Planilla Electrónica). Se han incrementado, de 2.27 millones en 2012 a 2.38 millones en 2021 (1.57 millones en 2020). A su turno, los asalariados con *empleos formales* la conforman de manera gravitante empleados y, en menor medida, obreros, y juntos representan menos de 1 por cada 2 asalariados (INEI, 2021b).

Gráfico 4
Perú: Asalariados según tipo de empleo y sector
(millones de personas)



*Cifras preliminares. Las cantidades correspondientes se estiman con el promedio de la proporción que representan cada condición con respecto al total de asalariados, en el periodo 2012-2020.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Elaboración: Propia.

Según las estimaciones a partir de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH-O), en el sector informal la cantidad de asalariados se mantuvo invariable en 2020 (2 millones de personas). Aquí las empresas generalmente reúnen las condiciones usualmente señaladas de baja productividad: son pequeñas, de subsistencia, no distinguen entre activos propios y del negocio, intensivas en mano de obra, no tributan al fisco, el patrón o patrona ostenta condición socioeconómica ligeramente mejor que la del asalariado/a. Podría decirse que se trata del segmento de relaciones laborales más precaria, de capitalismo embrionario, excluido de los alcances reales de la normatividad laboral y empresarial (aunque le resulte aplicable por definición).

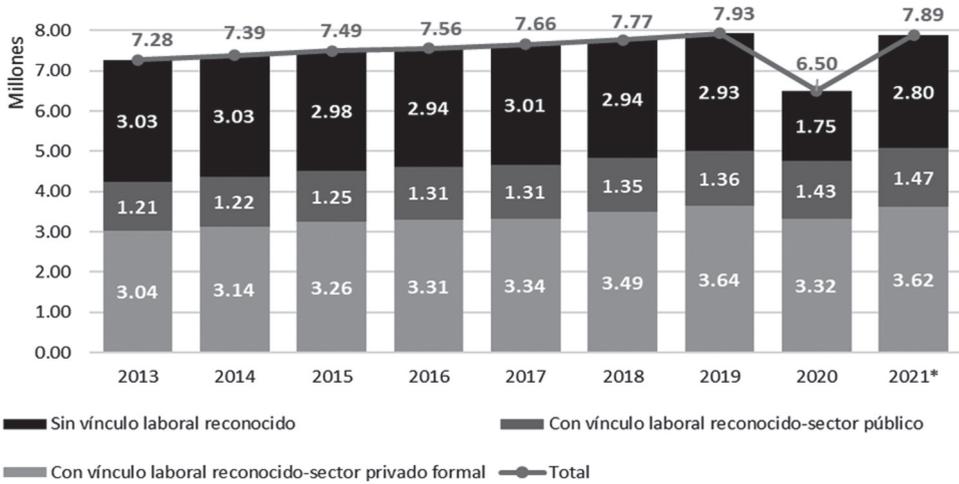
En cambio, en ese mismo año sí se vieron afectados tanto los asalariados que estaban en empleos formales como aquellos en empleos informales en el sector formal. Es decir, los asalariados en empresas formales experimentaron retrocesos en 2020 con una recuperación parcial en 2021.

Si la cantidad total de asalariados es vista desde el reconocimiento del vínculo laboral mediante un contrato de trabajo (no desde el autorreporte sobre el financiamiento del seguro social), podría encontrarse una composición algo diferente. Con información resumen de la Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en el periodo 2013-2019 alrededor del 43.7% tuvo reconocido el vínculo laboral en el sector privado; en 2020, 51.1%; y en 2021, 45.9%. La cantidad de asalariados con contrato laboral en el sector privado se incrementó de 3.04 millones en 2013 a 3.62 millones promedio mensual en 2021 (3.32 millones en 2020). De otro lado, los asalariados con vínculo laboral reconocido en el sector público pasaron de 1.21 millones en 2013 a 1.47 millones en 2021, representando alrededor de 17.7% del total entre los años 2013 y 2021.

Con lo cual, los asalariados sin vínculo laboral reconocido fueron los más afectados en 2020, aunque en 2021 retomaron su condición: en el periodo 2013-2019 se registraron en promedio mensual alrededor de 2.98 millones; en 2020, 1.75 millones; y en 2021, 2.80 millones. Aquí se encontrarían los asalariados informales tanto en el sector formal (por ejemplo, locadores de servicios o modalidades formativas que en realidad les corresponde un contrato de trabajo) como en el sector informal (invisibles a la institucionalidad laboral).

Gráfico 5

Perú: Asalariados según reconocimiento del vínculo laboral mediante contrato de trabajo (millones de personas)⁷



*Para el cálculo de asalariados con vínculo laboral reconocido en el sector público se promedian los meses enero a septiembre.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Elaboración: Propia.

El empleo asalariado con vínculo laboral reconocido mediante contrato de trabajo ha mejorado en los últimos 9 años, al transitar de 58.3% en 2013 a 64.5% en 2021, a un ritmo de 0.69 puntos porcentuales promedio anual. Sin embargo, todavía resulta insuficiente porque siguen excluidos de la normatividad laboral 35.5% de asalariados al 2021.

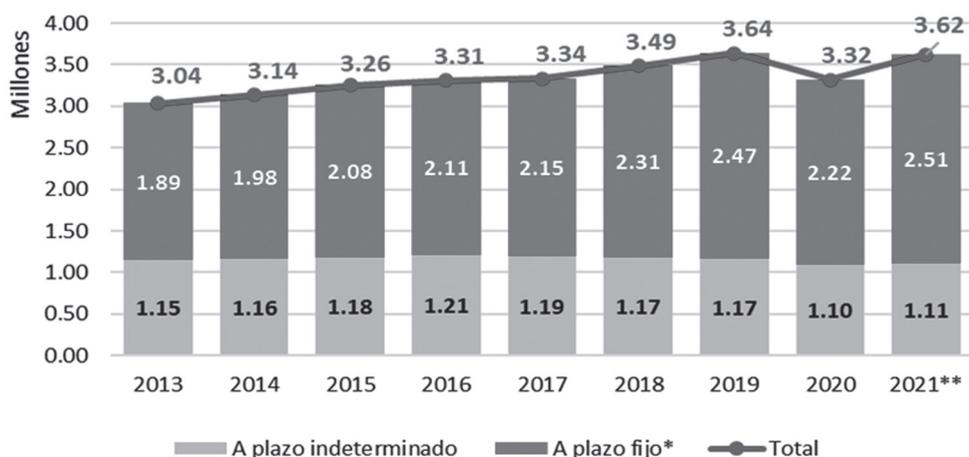
En el sector público, la contratación laboral responde básicamente a regímenes especiales, que no se abordarán aquí. En cuanto al sector privado formal, las empresas que la conforman reconocen el vínculo laboral principalmente mediante contratos de trabajo a plazo fijo. En 2013, por cada 100 asalariados con vínculo laboral reconocido en el sector privado formal 62 estaban bajo alguna figura de contratación laboral a plazo fijo. En 2021, esto se extendió al 69%

⁷ Corresponde al promedio mensual del año.

(2.51 millones de trabajadores, promedio mensual). La regla general jurídica (de contratación a plazo indeterminado) no es predominante: se va convirtiendo cada vez más en la excepción.

Gráfico 6

Perú: Asalariados con vínculo laboral reconocido en el sector privado formal según tipo de contrato de trabajo (millones de personas, promedio mensual)



*Comprende: A tiempo parcial, por inicio o incremento de actividad, por necesidades de mercado, por reconversión empresarial, ocasional, de suplencia, de emergencia, para obra determinada o servicio específico, intermitente, de temporada, de exportación no tradicional, de extranjero, a domicilio, futbolistas profesionales, migrante andino decisión 545, otros no previstos y no determinado.

**La cantidad total corresponde al promedio mensual de enero a diciembre; la cantidad promedio a plazo indeterminado, al promedio mensual de enero a septiembre.

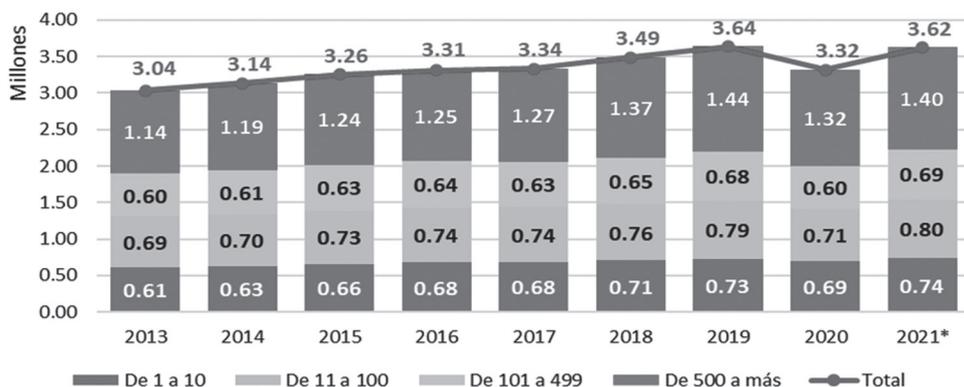
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) – Anuarios Estadísticos Sectoriales (varios años) y Leyendo Números (2021). Elaboración: Propia.

En este marco, los asalariados privados con contrato de trabajo usualmente se concentran en las empresas de mayor tamaño: alrededor de 57.5% del total se encuentra en empresas con más de 100 trabajadores. En contraste, las empresas de 1 a 10 trabajadores (las más pequeñas) agrupan en promedio al 20.4% del total de asalariados privados con vínculo laboral reconocido mediante contrato

de trabajo, solo ligeramente superada por las empresas de 11 a 100 trabajadores (22.1% promedio).

Gráfico 7

Perú: Asalariados con vínculo laboral reconocido mediante contrato de trabajo en el sector privado formal según tamaño de empresa (millones de personas, promedio mensual)



*Para el cálculo de asalariados con vínculo laboral reconocido se utiliza el promedio de la proporción de trabajadores en el periodo 2013-2020 según tamaño de empresa (aproximado por la cantidad de trabajadores).

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) – Anuarios Estadísticos Sectoriales (varios años) y Leyendo Números 2021 y 2022. Elaboración: Propia.

Además de reafirmarse el hecho de que a mayor tamaño de la empresa más elevada es la remuneración promedio mensual, otra regularidad encontrada es que las personas contratadas a plazo indeterminado perciben mayores remuneraciones promedio mensual frente a quienes están bajo algún contrato a plazo fijo; así, por ejemplo, en 2021 la remuneración nominal promedio a plazo fijo representó el 58.3% de la remuneración nominal promedio a plazo indeterminado (MTPE, 2022a, p. 25), lo cual expresa un deterioro para quienes están bajo algún contrato a plazo fijo porque en 2017 esta relación fue de 64.2% (MTPE, 2019, p. 23).

Por otro lado, en promedio, la mitad de los asalariados con contrato laboral en el sector privado formal permanecen en planilla electrónica hasta por 12 meses de manera continua (MTPE, 2022b, p. 21).

Al parecer, pese a que la remuneración nominal promedio se ha incrementado entre los asalariados privados formales (de 1 844 soles en 2007 a 2 510 en 2021), aún resultan insuficientes frente a sus necesidades económicas, lo cual conduce a que buena parte de ellas/os se procuren ingresos adicionales en otros empleos, posiblemente como independientes, en tanto rotan de puestos de trabajo en no más de un año término medio. Tal vez por esta razón las personas con ocupación secundaria se incrementaron en general durante el periodo 2007-2019, y particularmente los independientes de 1.34 millones a 1.70 millones, disminuyendo a 1.06 millones en 2020 (a causa de la pandemia) (INEI, 2021a, p. 263) con un posible repunte desde 2021.

Esto se agrava si la cúspide empresarial más próspera del país tiende a absolutizar a los costos laborales como única dificultad de avance y acumulación de capital, sin reparar en aristas que los interpelan a invertir más y mejor. En el Perú, las empresas de 101 a más trabajadores concentran alrededor del 57.5% de asalariados con contrato de trabajo en el sector privado formal, aunque representan el 1.4% del total de empresas de este sector: en términos absolutos pasaron de 3 602 promedio mensual en 2013 a más de 4 600 promedio mensual en 2021 (3 695 promedio mensual en 2020) (MTPE, Anuarios Estadísticos Sectoriales y Leyendo Números, varios años).

Del 9 al 23 de mayo de 2022, se realizó una investigación de mercados a una muestra de 165 gerentes generales de las principales 2 500 empresas del Perú, es decir, comprendidas en las empresas grandes (con 101 a más trabajadores). Las encuestas se realizaron en línea de manera auto administrada. Los resultados son llamativos. Si bien les sigue preocupando la desaceleración de la economía (65% en 2022 vs 75% en 2021) y la pérdida de poder adquisitivo de la población (30% en 2022 vs 38% en 2021), han desplazado su atención hacia otros riesgos como la paralización de proyectos de infraestructura (38% en 2022 vs 26% en 2021), la inflación (35% en 2022 vs no visible en 2021) y el aumento en el costo de financiamiento (25% en 2022 vs 20% en 2021).

En materia laboral, destaca que 61% considera perjudiciales para su modelo de negocio el aumento de regulación laboral proteccionista hacia el trabajador (en 2021 fue 72%); 19%, al aumento de regulación laboral proteccionista hacia el consumidor (en 2021 fue 24%); y 17%, al aumento del sueldo mínimo (en 2021 fue 27%). En abierto contraste, no más de 3 por cada 10 gerentes genera-

les tienen como prioridad para los siguientes 12 meses mejorar la eficiencia de procesos, su estrategia comercial o impulsar la digitalización de la empresa o su transformación digital (SE-IPSOS, 2022).

Podría resultar comprensible que, en general, las gerencias empresariales estén en contra no solamente del incremento de costos en la planilla laboral, sino de otros costos como el de sus proveedores y de los insumos que el proceso de producción requiere, esto es, de los costos en general.

Sin embargo, ese mismo énfasis también debe encontrarse de cara a mejores ingresos y rentabilidad. Sobre esto último, cabe preguntarse: rentabilidad ¿a costa de reducir costos laborales? ¿en razón al incremento de la productividad y competitividad empresariales? Reducir costos, mayor productividad y competitividad nada tienen que ver con debilitar las condiciones laborales de las personas: es mejor una apuesta por la optimización o innovación de procesos, productos/servicios o a nivel organizacional, con transformación digital donde el cliente es el centro para crear, entregar y captar valor.

Si las normas laborales son mínimos requeridos en una sociedad, es que también nos recuerdan que los objetivos de vida de las personas deben ir más allá (y distinguirse) de los objetivos de las empresas donde laboran. La fusión de ambos es forzosa cuando al trabajador/a -la parte estructuralmente más débil de la relación laboral (agravada con bajas tasas de sindicalización y debilidad institucional persistente para exigir el cumplimiento de la normatividad laboral)- se le coloca en una posición de vulnerabilidad, donde sus opciones son trabajar para sobrevivir o inventarse un empleo (por una motivación de subsistencia, no de emprendimiento como muchas veces quiere hacerse creer).

De modo que, si el entorno de los asalariados privados formales se encuentra así en el sector formal, más dificultades tendrán sus pares sin contrato de trabajo, dentro o fuera del sector formal; y mucho peor, quienes conforman el segmento no asalariado. Recordando que el mercado de trabajo y el empleo derivan de la dinámica económica y que las familias obtienen sus ingresos principalmente en actividades productivas, cabe la advertencia: sin intervención activa y eficaz del Estado con políticas económica, de trabajo y empleo a favor del desarrollo humano en el país. La dinámica antes expuesta continuará su tendencia impulsada, principalmente, por decisiones de corto plazo del mejor posicionado estructuralmente en una relación de trabajo.

3. Modificaciones necesarias ante un nuevo escenario

Declarado en nuestro país el Estado de Emergencia, las normas tuvieron que modificarse y adecuarse al nuevo escenario. En esta oportunidad, analizaremos tres normas que consideramos se han visto trastocadas y que necesitan un replanteamiento; y son la de trabajo remoto, intermediación y tercerización.

Una de las principales modalidades del trabajo a distancia es el teletrabajo. En nuestro país, se cuenta con una regulación específica a través de la Ley N° 30036 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR. A pesar de tener una normativa que regule esta modalidad de trabajo a distancia el Estado decidió crear otra figura. Es así que por primera vez se reguló el trabajo remoto mediante Decreto de Urgencia 026-2020; institución supeditada en un inicio a la duración de la Emergencia Sanitaria, posteriormente con plazos definidos, y que ahora tiene un plazo dispuesto mediante Decreto de Urgencia N° 115-2021 vigente hasta el 31 de diciembre de 2022.

Según el Dictamen de los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR:

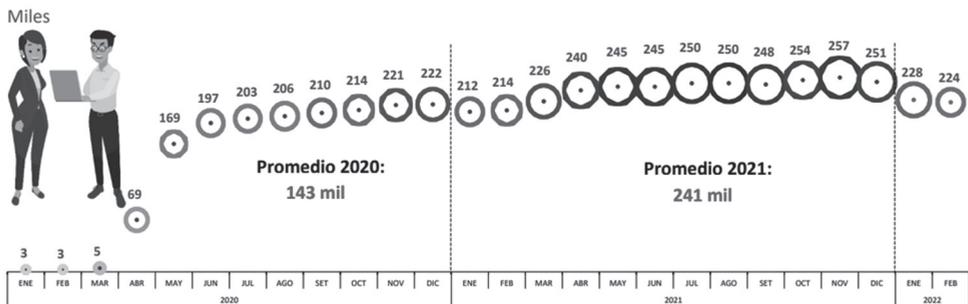
“El teletrabajo, a raíz del COVID-19, se ha consolidado y fortalecido en el mercado laboral, en los sectores público y privado, no solo funciona como un instrumento de subsistencia transitorio, sino como un factor permanente que convivirá con el trabajo presencial en los países de Latinoamérica, pese a la ausencia de leyes especiales; ello, en la medida que la población está adoptando un *modus vivendi* laboral que no se podrá divorciar de la implementación y utilización de medios informáticos y telecomunicaciones en la prestación de servicios subordinados”.

Por ello, a continuación, observaremos que el número de teletrabajadores se ha incrementado. Según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los puestos bajo esta modalidad crecían con lentitud en nuestro país; en efecto, en el año 2016 se empezó con 648 teletrabajadores y para el 2018 se proyectaron unos 867 adicionales. Ahora bien, para el año 2019, según el Informe de Demanda Ocupacional a nivel nacional, se proyectó contratar 630 personas bajo esta modalidad (La República, 2019).

No obstante, esta lentitud en su crecimiento ha variado en los últimos dos años. En el sector formal privado, el número de teletrabajadores se incrementó sustancialmente, en diciembre de 2020 eran de 222 mil y en diciembre de 2021 llegó a 251 mil. Ahora bien, si hacemos un análisis por actividad económica observamos que en el periodo enero 2022 - febrero 2022, al menos 8 de cada 10 trabajadores en condición de teletrabajo se concentraron en actividades económicas de servicios (suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; enseñanza; servicios sociales y de salud; otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; hogares privados con servicio doméstico; organizaciones y órganos extraterritoriales); y en una cantidad menor en comercio (8.6%) y manufactura (6.8%) (MTPE, 2022b, p. 22).

Gráfico 8

Perú: Trabajadores en el sector formal privado mediante modalidad de teletrabajo - trabajo remoto



Tomado de Perú, ¿y cómo vamos? Informe mensual del empleo formal privado, febrero 2022, N° 44 (pág. 22) – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La principal observación que se efectúa al trabajo remoto es la asunción de gastos, ya que los equipos y medios informáticos de telecomunicaciones y análogos que resulten necesarios para la prestación de servicios pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador; es decir, bajo el marco normativo que regula esta figura estas condiciones de trabajo pueden ser asumidas por el trabajador. Lo mismo no ocurre con el teletrabajo como lo contempla la Ley N°

30036, Ley que regula el Teletrabajo, que dispone que cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos.

Ahora bien, el plazo de duración de la regulación del trabajo remoto vence el 31 de diciembre de 2022. Consideramos que este plazo debería reducirse o no ampliarse, debido a lo dispuesto en el párrafo anterior.

En caso no se amplíe el plazo del trabajo remoto, consideramos que la regulación de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, debería modificarse, ya que posiblemente muchos empleadores no desearán asumir el costo de los equipos y medios informáticos. Por lo tanto, solicitarán que sus trabajadores realicen trabajo presencial, ya que no querrán tener la contingencia de asumir esos gastos en un futuro. Esta decisión deberá ser tomada de común acuerdo entre el trabajador y empleador porque existirá diversas situaciones; a continuación, procederemos a señalar tres supuestos:

1. Trabajadores que deseen continuar teletrabajando o realizar trabajo mixto, ya que les resulta atractivo por la extinción del tiempo del traslado y/o porque contribuye a conciliar su trabajo y su familia.
2. Trabajadores para quienes el teletrabajo les resulta negativo y, por lo tanto, desean que el empleador asuma los gastos en caso se realice en la modalidad de teletrabajo.
3. Trabajadores para quienes es indiferente el teletrabajo o el trabajo presencial. Asimismo, el empleador no tiene un lugar donde el trabajador pueda realizar su trabajo y por lo tanto el costo de la asunción de gastos es menor en caso el trabajo se realice de manera presencial.

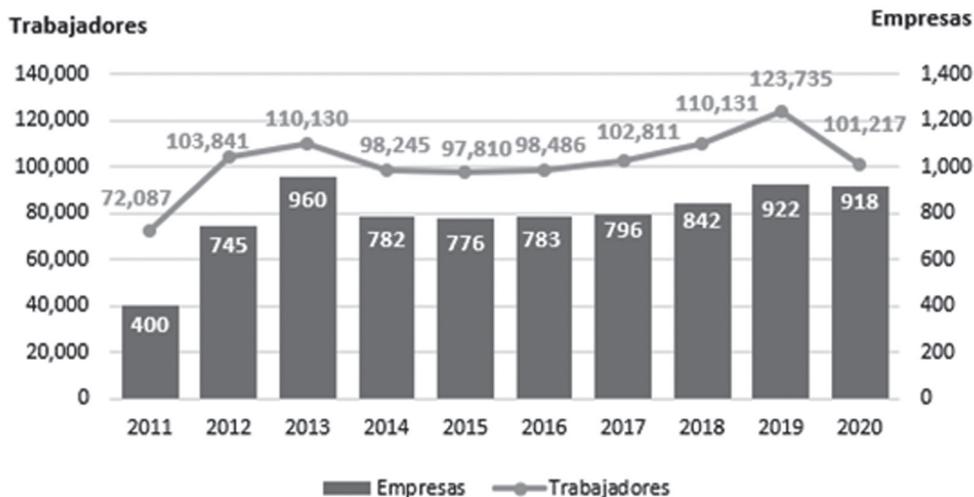
Recientemente la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso aprobó los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, que disponen que, en las instituciones y empresas privadas, la compensación de gastos por el uso de equipos del teletrabajador es asumida por el empleador en cualquiera de las dos modalidades de teletrabajo, total o parcial, y no se condiciona si el teletrabajo se realiza o no en el domicilio del teletrabajador.

Conforme hemos podido observar, el público a quienes se aplica esta normativa se amplió en un 400% y no todos los trabajadores tienen la misma si-

tuación. Por ello, somos de la posición que es posible considerar la regulación existente en Uruguay que dispone, en su Ley 19978 y su reglamento Decreto N° 86/022, que las partes acordarán la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, debiendo consignarse debidamente en el contrato de trabajo. En caso de desacuerdo, el empleador deberá proporcionar los equipos, insumos y servicios y demás herramientas necesarias para el desarrollo del teletrabajo, siendo de cargo del empleador los costos de operación, funcionamiento, reemplazo y mantenimiento de los equipos.

Con relación con la tercerización, observamos que en los últimos años se ha incrementado el número de empresas (en el año 2020 el número se duplicó con relación al año 2011) y el número de trabajadores (en el año 2011 teníamos 72 mil y en el año 2020 en promedio 101 mil).

Gráfico 9
Perú: Empresas y trabajadores de tercerización



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) – Anuarios Estadísticos Sectoriales (varios años). Elaboración: Propia.

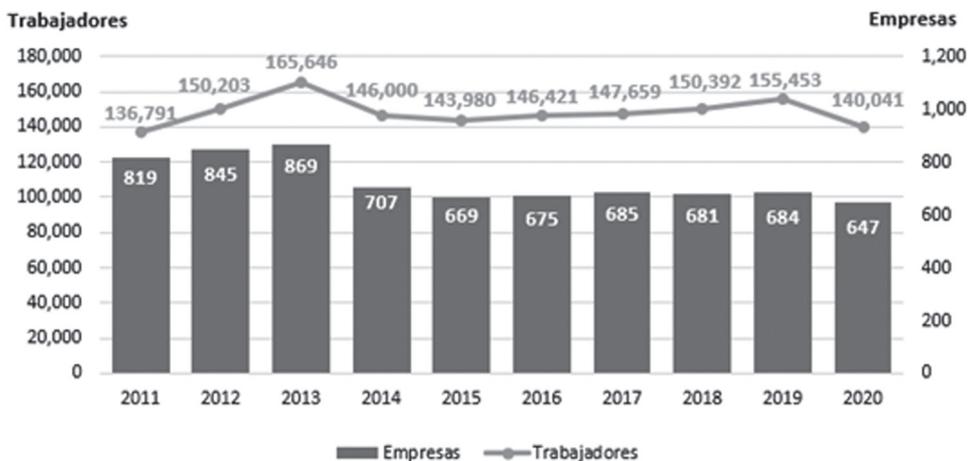
A continuación, veremos que el distanciamiento social ha impactado en la tercerización, ya que muchos trabajadores, dadas las circunstancias del Estado de

Emergencia Nacional, realizaron su labor mediante el trabajo remoto y observamos que la tercerización regulada y protegida en nuestro país según el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1038 es aquella con desplazamiento continuo de personal a las instalaciones de la principal.

En ese sentido, consideramos que es necesaria una protección desde el marco normativo laboral también para este grupo de trabajadores, es decir para aquellos trabajadores que realizan su trabajo de manera remota y por lo tanto no cumplen el requisito del desplazamiento continuo.

Respecto a la intermediación, según el siguiente gráfico, observaremos que el número inmerso de trabajadores siempre ha sido en promedio 140 mil.

Gráfico 10
Perú: Empresas y trabajadores de intermediación laboral



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) – Anuarios Estadísticos Sectoriales (varios años). Elaboración: Propia.

En este punto, analizaremos el artículo 7 de la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, que señala que solo tienen derecho durante dicho período de prestación de servicios a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores cuando estos trabajadores son destacados a una empresa usuaria.

Podemos observar que el requisito en esta regulación es el “destaque del personal”. Lo mismo sucede con la fianza, la solidaridad y las tres modalidades de intermediación (artículo 11, 24, 25 y 26 de la Ley N° 27626); incluso, la definición de trabajador en la misma normativa se define como aquel trabajador subordinado destacado a una empresa usuaria. Por lo tanto, el requisito del destaque de personal para la figura de la intermediación es un requisito sine qua non para encontrarse incluidos en su ámbito de protección.

En este nuevo escenario pareciera que la empresa usuaria no será responsable solidaria respecto de los trabajadores que, bajo un esquema de intermediación, realizan su labor bajo la modalidad de trabajo remoto. Asimismo, pareciera que el empleador no tendrá la obligación de pagar la fianza que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de estos trabajadores. Efectuada esta observación, surge como interrogante bajo qué regulación se encontrarán estos trabajadores y qué derechos se les serían otorgados.

Por otro lado, revisamos la normativa de inspecciones, específicamente el numeral 34.1. del artículo 34 del Reglamento de la Ley General de Inspecciones, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, e identificamos que, ante la verificación de una intermediación laboral no registrada, prohibida, o una simple provisión de personal, solo el personal desplazado será incorporado a la planilla de la empresa principal. Por lo tanto, permanecería en incertidumbre analizar qué hará la Inspección del Trabajo con los trabajadores que no han sido desplazados a la principal porque realizan su labor de manera remota.

Este vacío normativo va en contra del derecho tuitivo y protector que tiene el Derecho del Trabajo, que, conforme lo indica la doctrina, “se refiere al criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes, el trabajador” (Pla, 1998, 61).

En atención a ello, consideramos que es necesario una modificación normativa que no deje desprotegido a este grupo de trabajadores y que abarque a aquellos que se encuentran en situación de teletrabajo.

4. Conclusiones y recomendaciones

En el Perú, la pandemia en su etapa más crítica dejó sin empleo a más de 2.23 millones de personas en 2020, con algunas secuelas para 2021 en el mercado de trabajo: más de un millón de personas buscando activamente un empleo, cifra no registrada en la última década. Si bien se recuperó la cantidad de población ocupada, la calidad del empleo se ha deteriorado: la informalidad del trabajo se ha incrementado, de modo que 77 de cada 100 personas ocupadas se encuentran comprendidas en ella.

Por cada 10 personas ocupadas en alguna actividad productiva, más de la mitad son no asalariadas, en buena medida con empleos informales en el sector informal de la economía, predominante en trabajadores independientes. El resto de la población ocupada la conforman asalariados, es decir, aquellos que realizan labores de naturaleza personal, remunerada y, sobre todo, subordinada.

En la última década, los asalariados han sobrepasado los 7 millones de personas (salvo en 2020), de los cuales más de 3 millones están sujetos a algún tipo de contrato de trabajo en el sector privado formal: 69% a plazo fijo y 31% a plazo indeterminado en 2021. Se han incrementado los trabajadores contratados a plazo fijo en lenta pero sostenida coexistencia con una disminución de quienes están contratados a plazo indeterminado.

Las remuneraciones de los trabajadores a plazo indeterminado son mejores que las de aquellos contratados a plazo fijo, término medio. La tendencia a la mayor contratación a plazo fijo continuará afianzándose porque la mitad de los asalariados privados con contrato de trabajo permanecen en promedio no más de 12 meses continuos en la planilla electrónica. Esta precarización laboral tendría las siguientes manifestaciones: alta rotación y menores remuneraciones, con tendencia al aumento en las ocupaciones secundarias para conseguir los ingresos necesarios.

Lo anterior podría revertirse en el mediano y largo plazo, siempre que las empresas privadas más grandes del país se decidan por la productividad y competitividad, antes que por reducir los costos laborales. Lamentablemente, en una muestra representativa de empresas con más de 100 trabajadores (que concentran más de la mitad de los asalariados privados con contrato de trabajo), solo

3 de cada 10 gerentes están pensando para los próximos 12 meses mejorar procesos, estrategias de venta o impulsar la transformación digital de sus empresas.

Por tanto, se avizora poca capitalización empresarial y más precarización entre asalariados privados formales. Los alrededores, es decir, los asalariados sin contrato de trabajo (dentro o fuera de empresas formales) y los no asalariados estarán con mayores dificultades para procurarse ingresos suficientes que les permitan satisfacer sus necesidades más apremiantes, incluyendo la de sus familias. Ante esto, se requieren políticas públicas económicas, de trabajo y empleo que favorezcan el desarrollo humano en el país, disruptivas con las actualmente operantes.

La política económica sigue sin incorporar una estrategia clara de diversificación productiva para los mercados internos, limitándose a gestionar la importante esfera macroeconómica para un país económicamente pequeño como el nuestro en el contexto mundial. Efectivamente, en una reciente documentación sobre el particular, se destaca que entre 1990 y 2020 la estabilidad macroeconómica procuró al país crecimiento económico elevado y consistente, con impactos favorables en la población peruana en términos de reducción de la pobreza y desigualdad, quedando para la salud y educación aún espacios para las reformas claves y, en consecuencia, para el desarrollo del capital humano que requiere la (actual) estructura productiva del país (Yamada, 2022, pp. 167-182).

Está ampliamente reiterada la constatación que la actual estructura productiva del país no es la deseable, que se requiere de ella su diversificación para acortar sustancialmente las heterogeneidades que la caracterizan (y afrontar mejor los vaivenes de la economía internacional), es decir, además de mejorar el capital humano, también lo propio es exigible a los puestos de trabajo generados bajo el impulso de la acumulación capitalista con innovación y disrupción en concordancia con los estándares laborales mundialmente reconocidos.

Por su parte, en materia laboral y de empleo existen algunas limitaciones: la Política Nacional de Empleo Decente aspira a que, al 2030, solo 1 de cada 5 personas tenga un empleo decente (donde se cumplen las normas laborales más básicas e indispensables, sin agotarlas) y que la informalidad del empleo no supere el 60%. Esta aspiración de sobrevivencia es comprensible en tanto la diversificación productiva del país siga pendiente de abordarse con seriedad y explícitamente. Se espera que el <<Grupo de Trabajo Multisectorial para elabo-

rar una agenda coordinada con medidas de política y/o propuestas de acciones a implementar, vinculadas a una recuperación y promoción del empleo centrada en las personas, hacia la postpandemia>> creado mediante Resolución Ministerial N°113-2022-TR (10 de mayo de 2022), en sus 45 días hábiles de vigencia, pueda proporcionar las soluciones más pertinentes.

Con relación al teletrabajo y trabajo remoto en los últimos dos años el número de trabajadores involucrados se ha incrementado sustancialmente. Consideramos que es necesaria una modificación de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, respecto de la compensación de gastos por el uso de equipos del teletrabajador, ya que no todos los trabajadores tienen la misma situación, por lo que consideramos que esta decisión debe ser tomada de común acuerdo entre el trabajador y empleador.

Finalmente, el requisito indispensable, según nuestra normativa, para una intermediación y tercerización es el desplazamiento de los trabajadores a las instalaciones de la empresa usuaria. Con relación a esta exigencia, para aquellos que laboren mediante el teletrabajo o mediante trabajo remoto no será posible cumplir este requisito y, ante este vacío normativo, es necesario una modificación normativa que proteja a este grupo de trabajadores.

Bibliografía

- Gamero, J. y Pérez, J (2020) *Perú. Impacto de la Covid-19 en el empleo y los ingresos laborales*. Nota técnica país, Panorama Laboral en tiempos de la Covid-19, Organización Internacional del Trabajo.
- INEI (2021a) *Perú: Evolución de los indicadores de Empleo e Ingreso por departamento, 2007-2020*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- INEI (2021b) *Producción y Empleo Informal en el Perú. Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2020*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- INEI (2022) *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional. Trimestre: Octubre-Noviembre-Diciembre 2021. Año: 2021 (Enero – Diciembre)*. Informe Técnico N°1, Instituto Nacional de Estadística e Informática.

- LA REPÚBLICA. (2019). “*Proponen que el teletrabajo sea obligatorio para empresas*”.
- <https://larepublica.pe/economia/2019/09/30/ministerio-de-trabajo-proponen-que-el-teletrabajo-sea-obligatorio-para-empresas-indecopi/>
- MTPE (varios años) *Anuario Estadístico Sectorial*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2019) *Perú, ¿y cómo vamos? N°7*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2022a) *Perú, ¿y cómo vamos? N°42*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2022b) *Perú, ¿y cómo vamos? N°44*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Mendoza, W. y Chalco, I (2020) *Epidemia y nivel de actividad económica: un modelo*. Documento de Trabajo 494, Departamento de Economía – Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2021) *Panorama laboral 2021. América Latina y el Caribe*. Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe.
- Pla, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. (3° ed.) Editorial Depalma.
- Vega, C. (2020) *Crónica de la economía peruana en tiempos de pandemia*. Documento de Trabajo 495, Departamento de Economía – Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Yamada, G. (2022) *Estabilidad macroeconómica y bienestar*. En *Hitos de la Reforma macroeconómica en el Perú 1990-2020*. Las recompensas de los tamías. Universidad del Pacífico.
- SE-IPSOS (2022) *¿Qué opinan los gerentes generales sobre la situación política y económica en el Perú? XVIII Encuesta a Gerentes Generales*. Investigación realizada por Ipsos Perú, por encargo de Semana Económica.