



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Siempre
con el pueblo

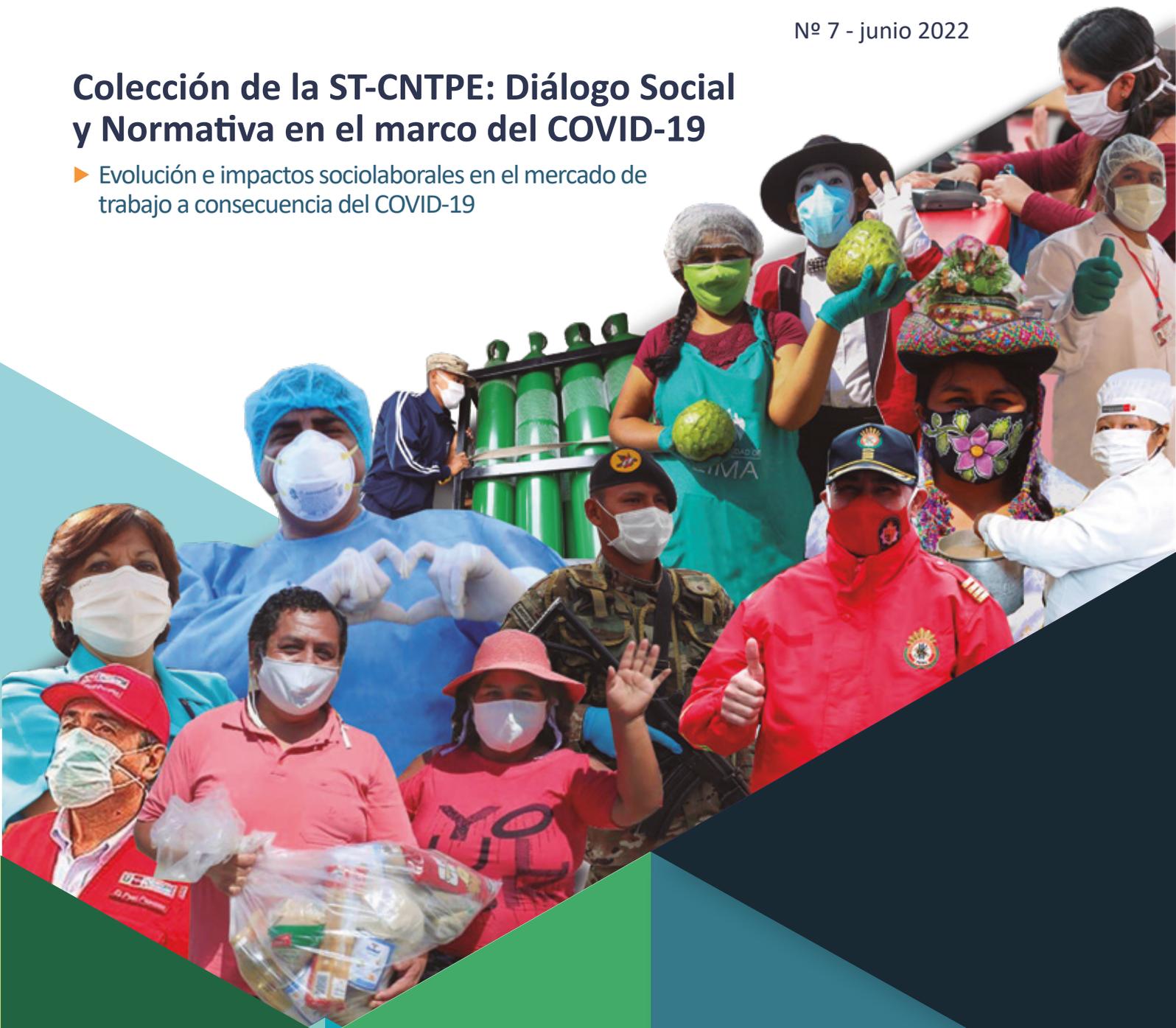


BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

Nº 7 - junio 2022

Colección de la ST-CNTPE: Diálogo Social y Normativa en el marco del COVID-19

- ▶ Evolución e impactos sociolaborales en el mercado de trabajo a consecuencia del COVID-19



Secretaría Técnica



CNTPE

Consejo Nacional de Trabajo y
Promoción del Empleo

Presidente Constitucional de la República

Señor
José Pedro Castillo Terrones

Presidente del Consejo de Ministros

Señor
Aníbal Torres Vásquez

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Señor
Juan Ramón Lira Loayza

Secretaría Técnica del CNTPE

Jorge Larrea De Rossi
Secretario Técnico del CNTPE

Líder del proyecto

Raúl Fuentes Reynoso

Equipo técnico

Lucy Marmanillo Tárraga

Arte y diagramación

Libardo Favio Moya Villalobos

Equipo de apoyo

Renzo Cárdenas Morales
Mariela Calvo Tuesta
Luis Oballe Mora
María Paula Távara Pineda
Emilio Minaya Trujillo
Delia Salazar Cordova
Betsi Soto Loyola
Yenny Cutipa Villalva
Sara Mercado Pérez
Ana Huapaya Modesto



Índice

Introducción	3
Entregas anteriores de la Colección “Diálogo Social y Normativa en el marco del COVID-19”	4
I. Evolución sanitaria de la pandemia del COVID-19	6
1.1 Principales medidas sanitarias	7
1.2 Información del COVID-19	9
1.3 Evolución de casos positivos	10
1.4 Evolución de fallecidos	11
1.5 Evolución de la vacunación	12
II. Evolución de temas relevantes en la normativa sociolaboral en el marco de la pandemia	14
2.1 Retiro CTS	15
2.2 Materia previsional	17
2.3 Trabajo remoto	19
2.4 Licencia con goce de haber	22
2.5 Suspensión perfecta de labores	25
2.6 Relaciones colectivas de trabajo	28
III. Impactos del COVID-19 sobre el mercado de trabajo	30
3.1. Variables de contexto nacional	32
3.1.1 PBI	32
3.1.2 Inflación	33
3.2. Variables del mercado de trabajo	34
3.2.1 PEA Ocupada	34
3.2.2 Desempleo	35
3.2.3 Empleo informal	36
3.2.4 Ingreso laboral mensual promedio	37
3.2.5 Variables de la planilla electrónica	37
i. Promedio de trabajadores del sector formal privado	38
ii. Promedio de empleadores del sector formal privado	38
iii. Remuneración mensual promedio de los trabajadores del sector formal privado	39
Referencias	41
Sitios web	43
Normas legales	44



Introducción

La Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (ST-CNTPE), como unidad dependiente del Despacho Ministerial, busca permanentemente dotar de insumos a todos los actores sociales del mundo del trabajo, con el objeto de promover un diálogo social con resultados.

Al respecto, debido al contexto nacional generado por la pandemia del COVID-19, la ST-CNTPE, en el marco de sus funciones, ha elaborado, recopilado y sistematizado diversa información de interés en las diversas entregas pertenecientes a la “Colección de la ST-CNTPE: Diálogo Social y Normativa en el marco del COVID-19”, las cuales han sido puestas a disposición de los actores sociolaborales y de la ciudadanía en general.

En esta oportunidad, se presenta la séptima entrega de dicha Colección, la cual abordará, a manera de resumen, los aspectos más importantes relativos a la evolución de la pandemia y su relación con la normativa sociolaboral emitida, así como, a los impactos ocasionados en las principales variables sociolaborales.

En ese sentido, es pertinente recordar que, luego de dos años del desarrollo de la pandemia del COVID-19 en el Perú, confiamos en haber llegado al control de la pandemia, habiéndose logrado avances significativos en el proceso de vacunación, lo cual viene permitiendo la flexibilización de algunas medidas sanitarias y el regreso al trabajo presencial en algunas regiones del país.

Sin embargo, para llegar a la etapa actual, al inicio de la primera ola -en un marco de incertidumbre- se tuvieron que adoptar medidas inmediatas por parte del Gobierno, tales como la declaratoria de Emergencia Sanitaria a nivel nacional, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, y la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, las cuales fueron acompañadas de otras medidas de índole sanitario, económico y laboral. Posteriormente, tras reforzar el sistema sanitario, se emitieron normas para la reanudación de las actividades económicas por fases, exigiéndose la observancia de medidas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos del COVID-19, las cuales han presentado una evolución que acompañaba el desarrollo de la pandemia.

Por todo lo anterior, la Secretaría Técnica del CNTPE pone a disposición de los lectores la siguiente información sistematizada relativa a la evolución normativa sociolaboral y a los impactos sobre las variables sociolaborales, siendo pertinente resaltar que el presente documento es un insumo orientativo que no representa una posición gubernamental, ni un criterio de interpretación, ni sustituye a las normas que sistematiza ni a la información que el Gobierno actualiza permanentemente y difunde constantemente a través de sus canales oficiales.

Jorge Larrea De Rossi
Secretario Técnico del CNTPE

Entregas anteriores de la Colección “Diálogo Social y Normativa en el marco del COVID-19”

Primera entrega



Resumen normativo, medidas de apoyo, preguntas y respuestas (Jun-20)

Presenta un resumen normativo laboral a través de (i) una guía para la lectura temática y concordada de las normas vinculadas al COVID-19, (ii) dos cuadros de normas con implicancia laboral, uno para Mypes y el otro para el resto de empresas, (iii) un resumen de las facilidades otorgadas a los trabajadores que tienen a su cargo personas en situaciones especiales, y, (iv) un resumen de las medidas de apoyo otorgadas a las familias, trabajadores y empleadores.

Segunda entrega



La reactivación económica: Normas y protocolos para la reanudación de actividades (Ago-20)

Sistematiza la información relacionada al Plan Económico frente al COVID-19 implementado por el Gobierno, en sus dos etapas: contención (medidas de salud) y reactivación (medidas de soporte económico para hogares, trabajadores y empresas). Y, adicionalmente presenta la totalidad de normas emitidas hasta el 03 de agosto de 2020 en el marco del proceso de reanudación de actividades económicas.

Tercera entrega



El diálogo social en el marco del COVID-19 (Nov-20)

Aborda los aspectos relacionados al diálogo sociolaboral desarrollado por la Secretaría Técnica del CNTPE a nivel nacional y regional, tanto en materia de trabajo, como en materia de promoción del empleo. Además, contiene una sección que complementa y actualiza la información, desarrollada en la primera entrega de la colección, relacionada a las medidas de apoyo otorgadas a las familias, trabajadores y empleadores, y, a las normas sociolaborales emitidas en el marco del COVID-19.

Link para consulta de la primera entrega:
<https://cutt.ly/7K6eHMG>

Link para consulta de la segunda entrega:
<https://cutt.ly/tK6eXQZ>

Link para consulta de la tercera entrega:
<https://cutt.ly/tK6eNda>



Cuarta entrega



Comparativa sanitaria, normativa, económica al interior de la Alianza del Pacífico. Links con información relevante para los actores sociales (May-21)

Aborda de forma especial una comparación al interior de la Alianza del Pacífico a nivel sanitario, sociolaboral y económico, a fin de observar las semejanzas y las diferencias de la evolución de la pandemia, las medidas sociolaborales y los resultados económicos obtenidos por la pandemia del COVID-19.

Quinta entrega



Normativa y reactivación económica en relación a la segunda ola (May-21)

Presenta la normativa y las medidas de reactivación económica emitidas por nuestro gobierno para controlar el desarrollo de la segunda ola del COVID-19 en nuestro país, sobre la base de información que se encontraba disponible al 30 de abril de 2021, considerando tanto la reanudación de actividades económicas como las medidas de apoyo otorgadas a las familias, trabajadores y empleadores.

Sexta entrega



Principales conceptos e indicadores de la transformación digital en la economía, el Estado y el mundo del trabajo (Dic-21)

Aborda temas de vanguardia, como la economía digital y la transformación digital, a través de la presentación de conceptos básicos e indicadores de avances, a fin de contextualizar algunos de los aspectos más representativos del proceso de transformación digital, el cual se aceleró considerablemente a nivel mundial bajo el contexto del COVID-19.

Link para consulta de la cuarta entrega:
<https://cutt.ly/4K6rz77>

Link para consulta de la quinta entrega:
<https://cutt.ly/tK6rbRM>

Link para consulta de la sexta entrega:
<https://cutt.ly/UK6rEXW>



I. Evolución sanitaria de la pandemia del COVID-19



1.1 Principales hitos

31.12.2019

La Organización Mundial de la Salud (OMS) publica la existencia de una enfermedad infecciosa que, en estado avanzado, ocasiona una neumonía, pero con una causa desconocida.

06.03.2020

Se confirmó el primer caso de COVID-19 en el Perú, el cual se trataba de un hombre de 25 años que volvía a Lima de un reciente viaje por Europa.

11.03.2020

La OMS declaró como pandemia al COVID-19, ante lo cual, el mismo día, se declaró la Emergencia Sanitaria en el Perú por un plazo de 90 días. (Decreto Supremo N° 008-2020-SA)

15.03.2020

El Decreto Supremo N° 044-2020-PCM declaró el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendarios, disponiéndose el aislamiento social obligatorio (cuarentena) a consecuencia del brote del COVID-19.

02.04.2020

A través del Decreto Supremo N° 057-2020-PCM se dispuso el uso obligatorio de mascarilla para circular por las vías de uso público.

03.05.2020

El Decreto Supremo N° 080-2020-PCM aprobó la reanudación de las actividades económicas correspondientes a la Fase 1.

04.06.2020

A través del Decreto Supremo N° 101-2020-PCM se aprobó la reanudación de actividades económicas correspondientes a la Fase 2.

30.06.2020

Mediante el Decreto Supremo N° 117-2020-PCM se aprobó la reanudación de las actividades económicas correspondientes a la Fase 3.

14.01.2021

Con el Decreto Supremo N° 002-2021-PCM se dio inicio a la segunda ola del COVID-19 en el Perú, al establecerse límites al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito de las personas, y restricciones focalizadas, que incluyeron parámetros de aforos para la reanudación de actividades económicas.

27.01.2021

Se estableció una nueva cuarentena a nivel nacional del 31.01.2021 al 14.02.2021.

09.02.2021

Se inició la vacunación de la primera dosis.

07.05.2021

Se inició la vacunación de la segunda dosis.

15.10.2021

Se inició la vacunación de la tercera dosis.

04.01.2022

El Ministerio de Salud señaló el inicio de la tercera ola del COVID-19.

02.04.2022

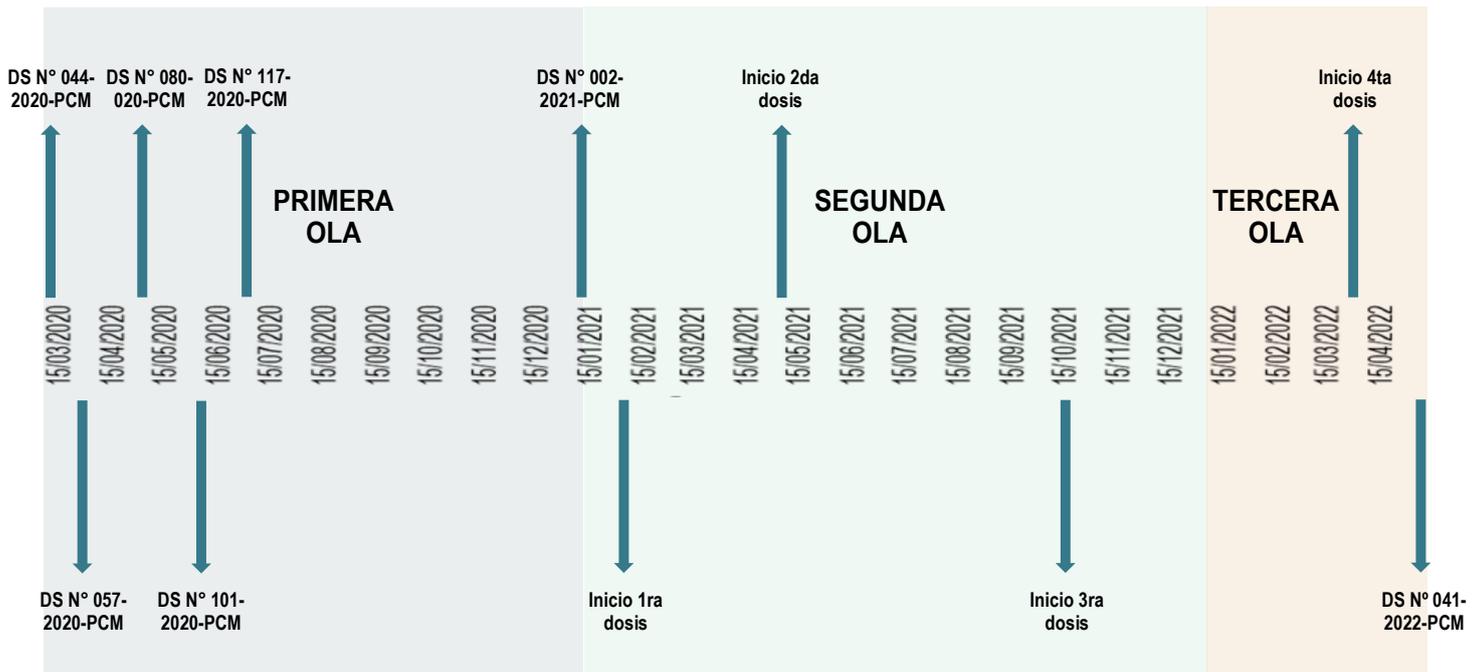
Se inició la vacunación de la cuarta dosis.

23.04.2022

A través del Decreto Supremo N° 041-2022-PCM se dispuso el uso facultativo de la mascarilla en espacios abiertos, a partir del 01.05.2022, en las regiones que tengan el 80% de cobertura de vacunación con las tres dosis en mayores de 60 años y el 80% de cobertura con dos dosis en personas de 12 años a más.

Gráfico N° 1

PERÚ: Línea de tiempo de los principales hitos sanitarios de la pandemia del COVID-19, del 15.03.2020 al 15.06.2022



Elaboración: ST-CNTPE





II. Evolución de temas relevantes en la normativa sociolaboral en el marco de la pandemia¹

¹ Las fechas que se indican en esta sección corresponden al inicio de la vigencia de las normas a las que están vinculadas.



2.1 Retiros de la CTS

28.03.2020

El Decreto de Urgencia N° 033-2020 estableció diversas medidas para reducir el impacto del COVID-19 en la economía peruana, en el marco de la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional. En relación a la CTS, el inciso 1 del artículo 9 de dicho decreto autorizó a los trabajadores del régimen privado a disponer libremente de su CTS hasta la suma de S/. 2,400, medida que estuvo vigente hasta el 21.12.2020.

15.04.2020

Mediante el Decreto de Urgencia N° 038-2020 se establecieron medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores por el COVID-19. El inciso 1 del artículo 7 y el artículo 11 de dicha norma autorizó a los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores a disponer de los fondos del monto intangible por depósitos de CTS, hasta por una remuneración brutal mensual por cada mes calendario vencido de duración de la suspensión perfecta de labores, medida adicional a la establecida en el Decreto de Urgencia N° 033-2020. Por otro lado, también dispuso que los empleadores pueden aplazar el depósito correspondiente a la CTS del mes de mayo de 2020, hasta el mes de noviembre del año en curso, salvo excepciones previstas en la norma.

22.04.2020

A través del Decreto Supremo N° 011-2020-TR se establecieron normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, En ese sentido, los artículos 12, 13, 14 y 15 dispusieron que la libre disponibilidad de los fondos del monto intangible por depósitos de CTS son aplicables ante cualquier tipo de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente adoptada por el empleador, incluyendo aquella regulada por el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Asimismo, se señaló que para la determinación de la remuneración bruta mensual a disponer de los fondos de CTS se considera la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores. Por otro lado, la norma dispuso que, en caso que el trabajador no cuente con saldo en su cuenta CTS, puede solicitar por vía remota a su empleador que se le transfiera la CTS correspondiente al periodo noviembre 2019-abril 2020 y el pago de la Gratificación legal de julio de 2020. Finalmente, en el art. 20 se señaló que los empleadores que se acojan a las facilidades reguladas en el artículo 11 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 deberán comunicar dicha situación a la persona trabajadora.

24.04.2021

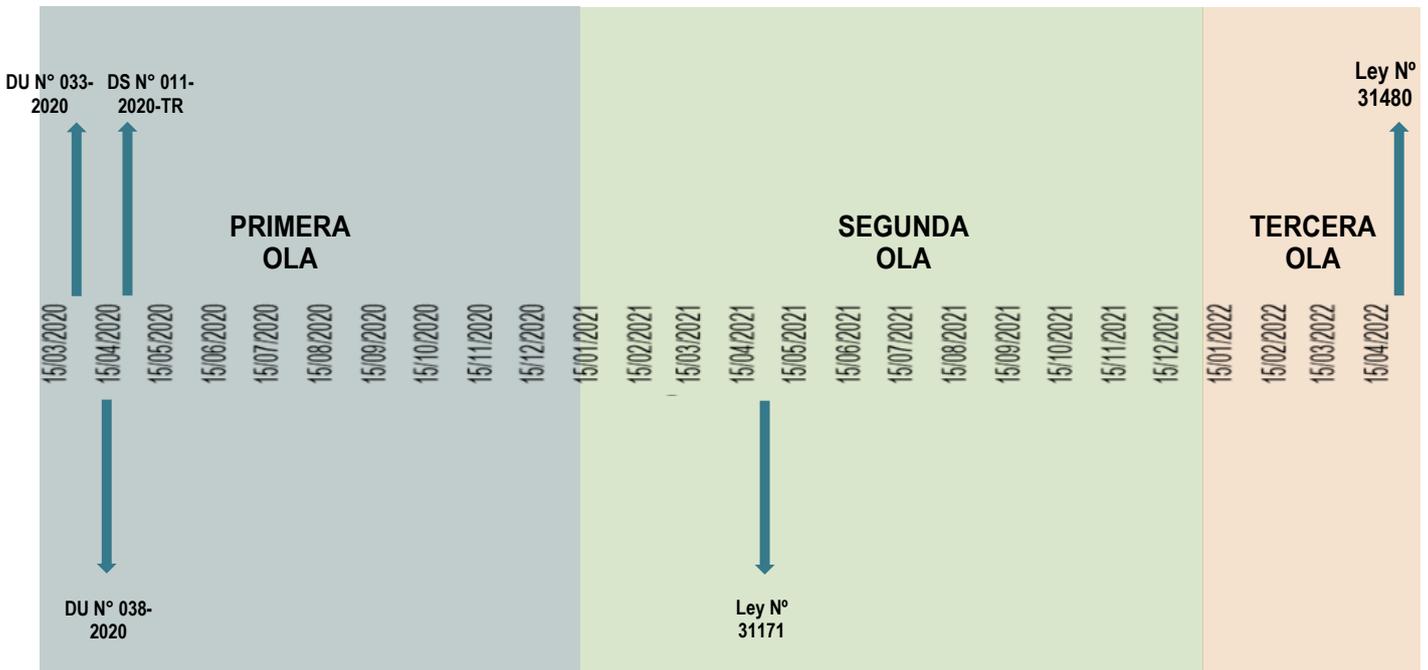
Mediante la Ley N° 31171 se autorizó la disposición de la CTS para cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19, por lo cual, el artículo 2 señaló que, por única vez y hasta el 31.12.2021, se puede disponer libremente del 100% de la CTS.

26.05.2022

La Ley N° 31480 autorizó la disposición de la CTS a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19, por lo cual, su artículo 2, autorizó, por única vez y hasta el 31.12.2023, a disponer libremente del 100% de la CTS.

Gráfico N° 9

PERÚ: Línea de tiempo de las principales medidas sociolaborales sobre los retiros de CTS, del 15.03.2020 al 15.06.2022



Elaboración: ST-CNTPE



2.2 Materia previsional

28.03.2020

El Decreto de Urgencia N° 033-2020 estableció diversas medidas para reducir el impacto del COVID-19 en la economía peruana, en el marco de la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional. Al respecto, el artículo 10 dispuso que, de manera excepcional, y por el periodo de pago de la remuneración correspondiente al mes de abril del presente año, se suspende la obligación de retención y pago de los componentes del aporte obligatorio del 10% de la remuneración asegurable destinado a la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) y la comisión sobre el flujo descontada mensualmente a los trabajadores afiliados al Sistema Privado de Pensiones (SPP).

02.04.2020

El Decreto de Urgencia N° 034-2020 estableció el retiro extraordinario del fondo de pensiones en el sistema privado de pensiones como medida para mitigar efectos económicos del aislamiento social obligatorio y otras medidas, por lo que, el artículo 2.1 dispuso que los afiliados al SPP puedan realizar, por única vez, el retiro extraordinario de hasta S/ 2,000 de su CIC, siempre que, hasta el 31.03.2020, no cuenten con acreditación de aportes previsionales obligatorios a la referida cuenta, por al menos seis (06) meses consecutivos.

15.04.2020

Mediante el Decreto de Urgencia N° 038-2020 se establecieron medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores por el COVID-19. El inciso 1 del artículo 10 dispuso, por única vez y de manera excluyente al universo de personas comprendidas en el Decreto de Urgencia N° 034-2020, el retiro extraordinario de hasta S/ 2,000 del CIC de los afiliados al SPP, siempre que al momento de la evaluación de la solicitud el trabajador se encuentre comprendido en una medida aprobada de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente.

19.11.2020

La Ley N° 31068 facultó el retiro de los fondos privados de pensiones en el contexto de la pandemia COVID-19, por lo cual, a través de su artículo 1, se autorizó de manera extraordinaria a los afiliados al SPP que hasta el 31.10.2020 no cuenten con acreditación de aportes previsionales a la cuenta de capitalización individual CIC, por lo menos 12 meses consecutivos, a retirar de manera facultativa hasta (4) UIT total de sus fondos acumulados en el CIC. La ley no es aplicable a quienes califiquen para acceder al Régimen de Jubilación Anticipada por Desempleo.

23.07.2021

La Ley N° 31301 estableció medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones (SNP), en ese sentido, los artículos 2 y 3 señalaron que los asegurados del SNP, que no logren acceder a una pensión regulada por el Decreto Ley N° 19990, tendrán derecho a acceder a una pensión de jubilación proporcional especial en el SNP, de acuerdo con las siguientes condiciones: (a) Los que tengan como mínimo sesenta y cinco (65) años de edad y cumplan con acreditar por lo menos diez (10) años de aportes y no lleguen a quince (15) años de aportes, tienen derecho a una pensión de jubilación de hasta S/ 250 doce (12) veces al año; y, (b) Los que tengan como mínimo sesenta y cinco (65) años de edad y cumplan con acreditar por lo menos quince (15) años de aportes y no lleguen a veinte (20) años de aportes tienen derecho a una pensión de jubilación de hasta S/ 350,00 doce (12) veces al año.

17.10.2021

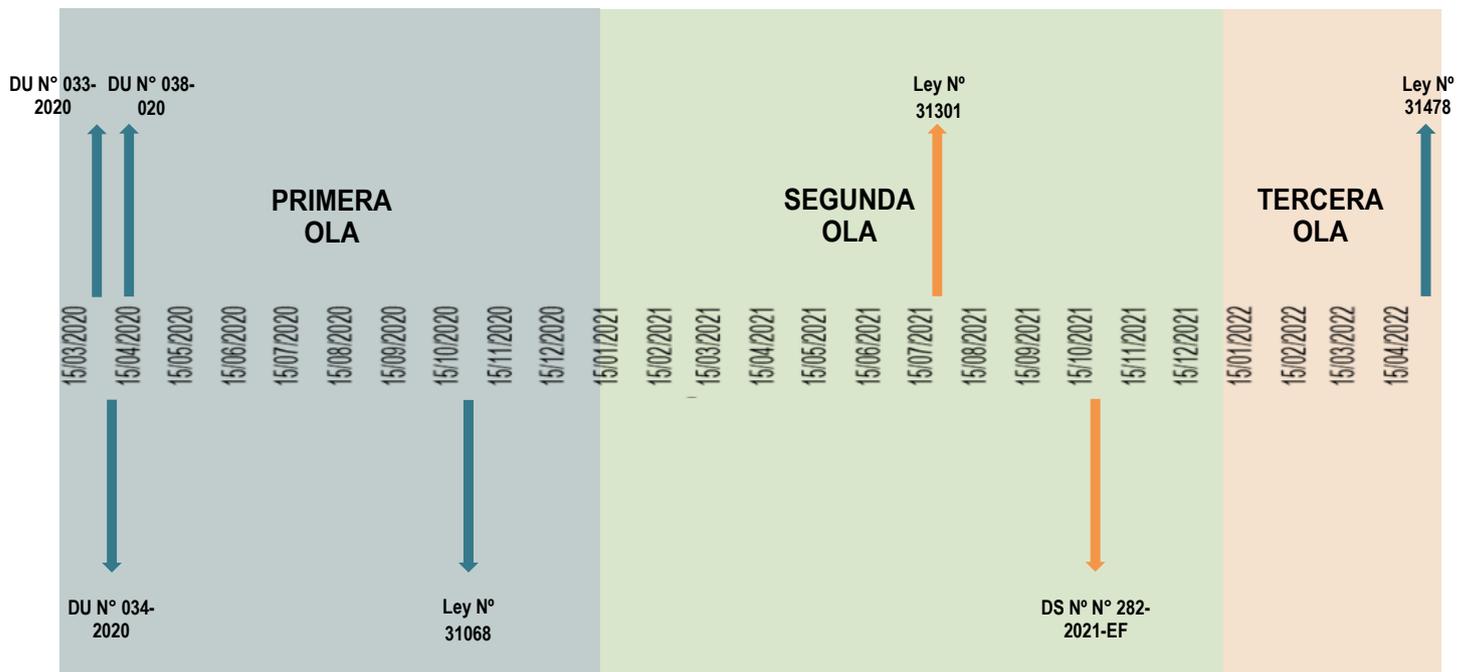
A través del Decreto Supremo N° 282-2021-EF se aprobó la adecuación del Reglamento Unificado de las Normas Legales que regulan el Sistema Nacional de Pensiones, por lo cual, modificó e incorporó nuevos artículos al Decreto Supremo N° 354-2020-EF para implementar lo dispuesto en la Ley N° 31301.

22.05.2022

La Ley N° 31478 facultó el retiro extraordinario de los fondos privados de pensiones en el contexto del COVID-19, durante el año 2022, por lo que, el artículo 2 estableció el retiro, de manera facultativa, hasta cuatro (4) UIT del total de sus fondos acumulados en sus CIC.

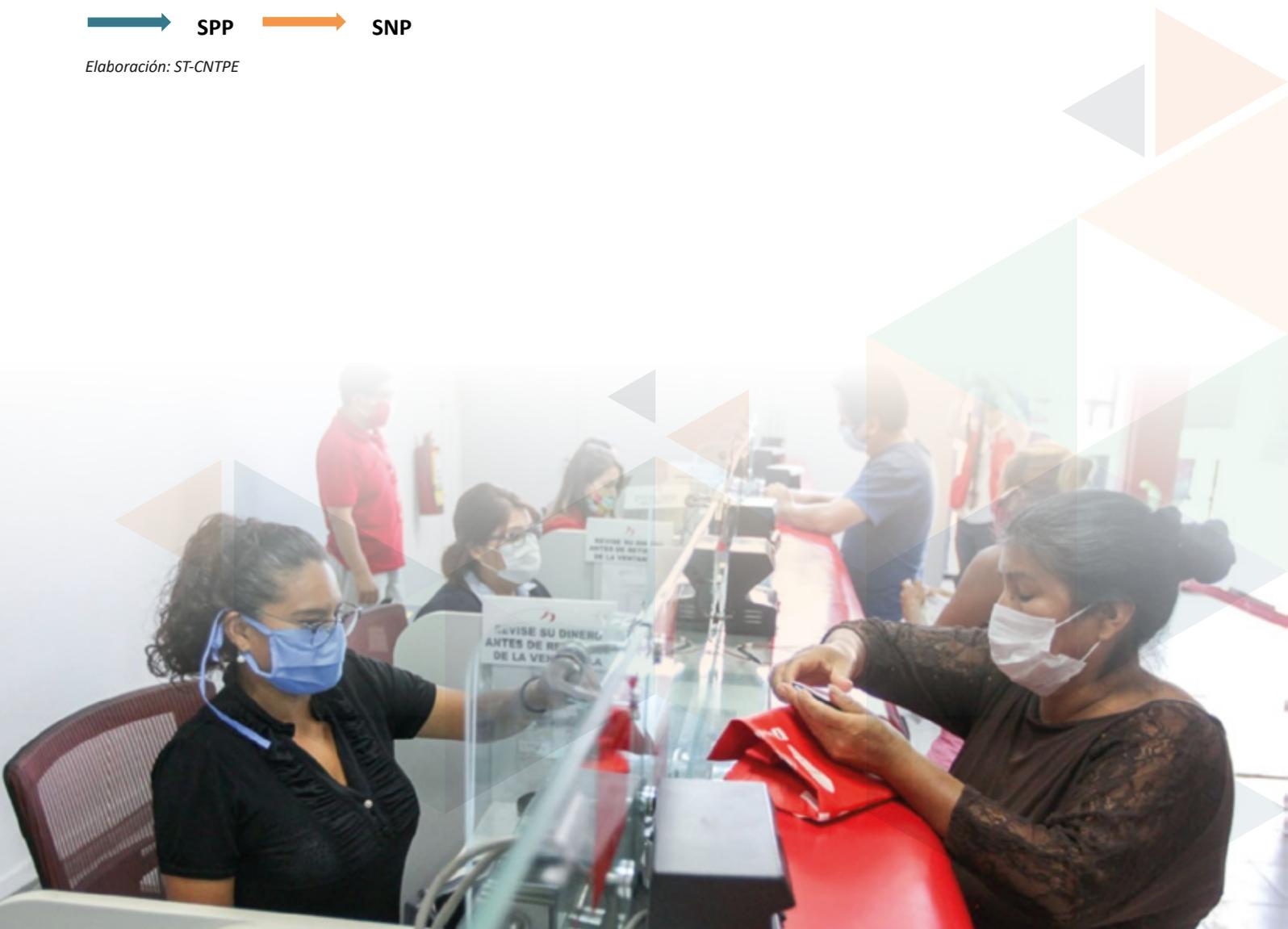
Gráfico N° 10

PERÚ: Línea de tiempo de las principales medidas sociolaborales en materia previsional, del 15.03.2020 al 15.06.2022



—→ SPP —→ SNP

Elaboración: ST-CNTPE



2.3 Trabajo remoto

16.03.2020

El Decreto de Urgencia N° 026-2020 estableció medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19 en el territorio nacional. En ese sentido, el artículo 16 señala que el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita, mientras que, el artículo numeral 17.1 faculta a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19. Finalmente, el numeral 17.2 precisa que el trabajo remoto no resulta aplicable a los trabajadores confirmados con el COVID-19, ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso opera la suspensión imperfecta de labores de conformidad con la normativa vigente, es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.

25.03.2020

A través del Decreto Supremo N° 010-2020-TR se desarrollaron disposiciones para el trabajo remoto en el sector privado, según lo previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020. En ese sentido, el artículo 3 define al trabajo remoto como toda prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores. A su vez, el artículo 10 dispone la priorización del trabajo remoto para las personas que pertenecen al grupo de riesgo. Adicionalmente, el artículo 11 señala que el trabajo remoto resulta aplicable a todas las personas que se encuentran bajo las modalidades formativas laborales del sector privado.

22.04.2020

El Decreto Supremo N° 011-2020-TR estableció normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Por lo cual, en la Quinta Disposición Complementaria Final dispuso que las personas trabajadoras que prestan servicios bajo la modalidad de trabajo remoto deben ser registradas en la Planilla Electrónica como teletrabajadores según la Tabla Paramétrica N° 35 "Situación especial", conforme a lo dispuesto por la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR.

24.04.2020

A través del Decreto Legislativo N° 1468 se establecieron disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19. Al respecto, el numeral 4.7 del artículo 4 señaló como medida prioritaria para la prevención y protección de las personas con discapacidad, el acceso al trabajo remoto, previa identificación por parte del empleador que la naturaleza de las labores del puesto de trabajo es compatible a esta modalidad y de común acuerdo con el/la trabajador/a con discapacidad, tanto en la actividad pública como privada. Por el contrario, en caso la naturaleza de las labores del puesto de trabajo no sea compatible con el trabajo remoto o a falta de acuerdo, corresponde otorgar una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19. La compensación, en caso se otorgue licencia remunerada, no debe afectar las condiciones de salud de las personas con discapacidad ni los cuidados que requiera por parte de sus familiares.

04.05.2020

El Decreto Legislativo N° 1474 fortaleció a los mecanismos y acciones de prevención, atención y protección de la persona adulta mayor durante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19. Al respecto, en el artículo 10 incisos 1 y 3 se dispuso, para el sector público, la priorización del trabajo remoto para la persona adulta mayor, o el otorgamiento de una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria en caso la realización del trabajo remoto no fuera posible. Asimismo, señaló que las medidas en materia laboral durante la Emergencia Sanitaria, dirigidas para el sector público, incluyen facilidades para los trabajadores que tienen a su cargo el cuidado de personas adultas mayores dependientes o que hayan sido diagnosticadas con COVID-19 y se encuentren en recuperación, sea a través de trabajo remoto o con licencia con goce de haber con cargo a compensación; para lo cual el trabajador presenta a su empleador una declaración jurada sujeta a fiscalización. Finalmente, en el caso del sector privado, el empleador puede aplicar las medidas reguladas en el numeral 10.3 u otras de común acuerdo con los trabajadores.

11.05.2020

El Decreto Legislativo N° 1499 estableció diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19. En sus artículos 14, 15 y 16 señaló, para el sector público y privado, que los/a servidores civiles y trabajadores/as, que están a cargo del cuidado y sostén de familiares directos que cuentan con diagnóstico de COVID-19 o que son grupo de riesgo, ante un posible contagio de COVID-19 y que no se encuentran hospitalizados, tienen derecho a que se les otorgue como facilidad laboral el trabajo remoto, entre otras.

12.05.2020

Mediante Decreto Legislativo N° 1505 se establecieron medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19. Al respecto, en el numeral 2.1 del artículo 2, se autorizó, de manera excepcional y hasta el 31.12.2020, a las entidades públicas a implementar las medidas temporales excepcionales que resulten pertinentes para evitar el riesgo de contagio de COVID-19 y la protección del personal a su cargo. Las medidas podían consistir (sin limitarse a estas) en:

- a) Realizar trabajo remoto, en los casos que fuera posible. Las entidades pueden también establecer modalidades mixtas de prestación del servicio, alternando días de prestación de servicios presenciales con días de trabajo remoto.
- b) Proporcionar a los/as servidores/as civiles equipos informáticos a efectos de ser destinados en calidad de préstamo para la realización del trabajo remoto, cuando corresponda.
(...)
- e) Establecer turnos de asistencia al centro laboral, en combinación con el trabajo remoto, en los casos que fuera posible.

09.10.2020

La Ley N° 31051 amplió medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria, la cual, en su artículo 1 dispuso la preferencia de trabajo remoto para las mujeres gestantes y madres lactantes. Asimismo, señaló que en caso la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la Emergencia Sanitaria, el empleador asigna a las mujeres gestantes y madres lactantes labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorga preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

02.11.2020

El Decreto de Urgencia N° 127-2020 estableció el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y otras disposiciones. Por lo cual, en su Disposición Complementaria Modificatoria y Final modificó el Decreto de Urgencia N° 026-2020, disponiendo la facultad de los empleadores del sector público y privado de modificar el lugar de prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto. Asimismo, dispuso nuevas obligaciones para empleadores y trabajadores, entre ellas la de respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador y observar las disposiciones sobre jornada máxima según el régimen laboral correspondiente.

12.03.2021

A través del Decreto Supremo N° 004-2021-TR se dictaron disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020. En ese sentido, en su Primera Disposición Complementaria Modificatoria se dispuso la incorporación del artículo 9-A al Decreto Supremo N° 010-2020-TR, el cual dispone el derecho a la desconexión digital, señalando que este derecho implica que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios. En consecuencia, el empleador no puede exigir al trabajador realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, a través dichos medios, durante el tiempo de desconexión digital, salvo que acuerde con el trabajador la realización de trabajo en sobretiempo o concurren las circunstancias señaladas en el segundo párrafo del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, según Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Asimismo, se señaló que el derecho a la desconexión digital no excluye el uso de los medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos por parte del empleador, para asignar tareas o remitir comunicaciones al trabajador, siempre que este no esté obligado a conectarse a dichos medios o a atender las tareas o comunicaciones fuera de su jornada laboral. En ese sentido, el empleador debe establecer las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital. Finalmente, se aclaró que se considera tiempo de desconexión digital los días de descanso semanal, los días feriados, los días de descanso vacacional, los días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral.

02.04.2021

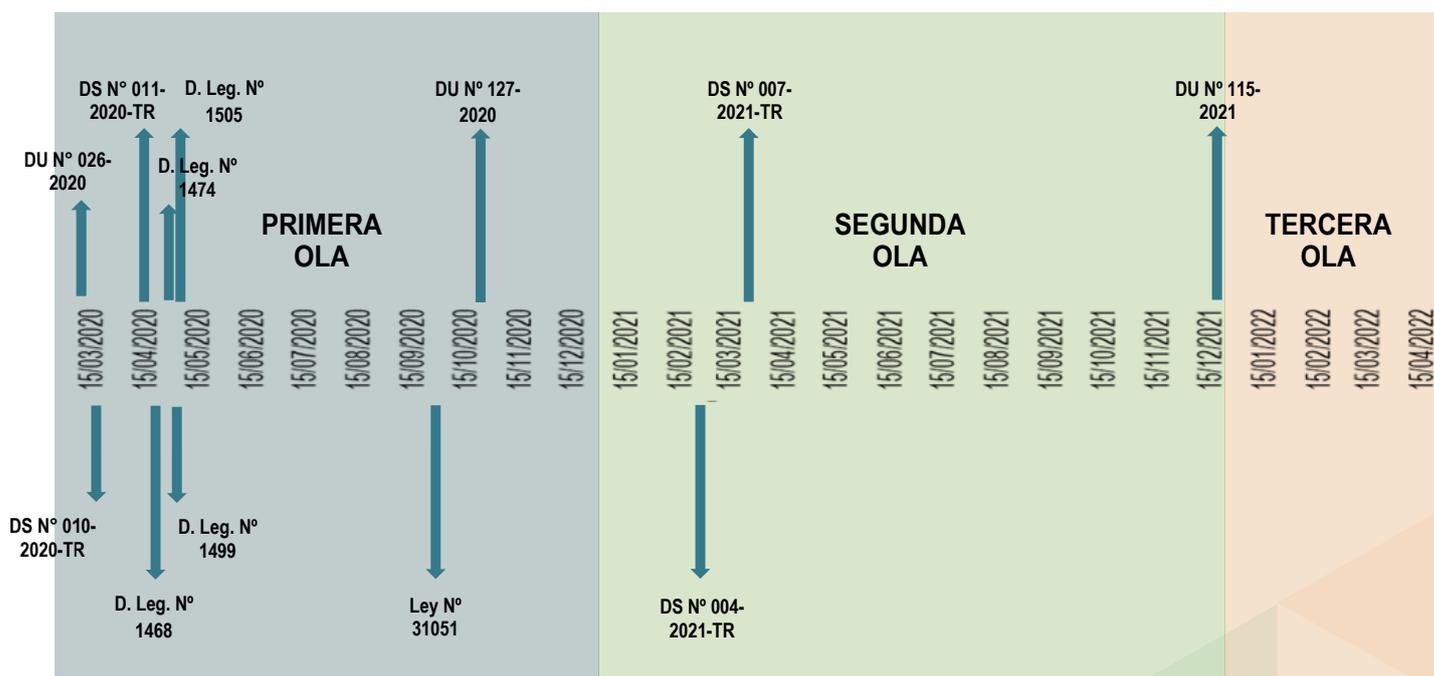
Mediante el Decreto Supremo N° 007-2021-TR se incorporaron disposiciones en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Así, el artículo 2 dispuso la incorporación de los sub literales a.3 y b.3 en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, precisando los niveles de afectación económica que imposibilitan la aplicación del trabajo remoto o licencia con goce de haber.

30.12.2021

A través del Decreto de Urgencia N° 115-2021, que modifica el numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, se prorrogó la vigencia del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022.

Gráfico N° 11

PERÚ: Línea de tiempo de las principales medidas sociolaborales sobre trabajo remoto, del 15.03.2020 al 15.06.2022



Elaboración: ST-CNTPE



2.4 Licencia con goce de haber

16.03.2020

El Decreto de Urgencia N° 026-2020 estableció medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Así, numeral 17.1 facultó a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto. Y, el numeral 20.2 señaló que, en caso no se pueda implementar el trabajo remoto por no ser compatible con la naturaleza de las labores, el empleador deberá otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

21.03.2020

Mediante el Decreto de Urgencia N° 029-2020 se dictaron medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana. Al respecto, el numeral 26.2 señaló que, en el caso de las actividades que no constituyen prestación y acceso a los bienes y servicios esenciales, y siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles, de acuerdo a lo siguiente:

- a) En el caso del sector público, se aplica la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, salvo que el trabajador opte por otro mecanismo compensatorio.
- b) En el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional.

25.03.2020

Mediante el Decreto Supremo N° 010-2020-TR se desarrollaron disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020", por lo cual, el numeral 10.2 dispuso la aplicación obligatoria de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior para las personas mayores de 60 años, así como para aquellas personas que padezcan algún factor de riesgo, siempre que la naturaleza de sus labores no sea compatible con la realización del trabajo remoto. Asimismo, el numeral 11.2 señaló que, dicho criterio incluye también a las personas que se encuentran bajo alguna modalidad formativa del sector privado.

15.04.2020

El Decreto de Urgencia N° 038-2020 estableció medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas. Al respecto, el artículo 4 dispuso que los empleadores que se vean imposibilitados de cumplir con lo previsto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, porque los trabajadores pertenecen a un grupo de riesgo por edad o por factores clínicos, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

22.04.2020

A través del Decreto Supremo N° 011-2020-TR se establecieron normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020. En ese sentido, el artículo 4 dispuso que los empleadores incursos en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 procurarán en primer término adoptar las medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores, entre ellas el otorgamiento de descanso vacacional adquirido y pendiente de goce. Asimismo, señaló que previamente a la adopción de las medidas alternativas, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes, dejándose constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación. Finalmente, se señaló que la aplicación de las medidas referidas en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio.

24.04.2020

Mediante el Decreto Legislativo N° 1468 se establecieron disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19". Por lo cual, el numeral 4.7 señaló como medida prioritaria para la prevención y protección de las personas con discapacidad, el acceso al trabajo remoto,

previa identificación por parte del empleador que la naturaleza de las labores del puesto de trabajo es compatible a esta modalidad y de común acuerdo con el/la trabajador/a con discapacidad, tanto en la actividad pública como privada. Asimismo, indicó que, en caso la naturaleza de las labores del puesto de trabajo no sea compatible con el trabajo remoto o a falta de acuerdo, corresponde otorgar una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, donde dicha compensación, en caso se otorgue licencia remunerada, no debe afectar las condiciones de salud de las personas con discapacidad ni los cuidados que requiera por parte de sus familiares.

04.05.2020

El Decreto Legislativo N° 1474 fortaleció los mecanismos y acciones de prevención, atención y protección de la persona adulta mayor durante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19. Al respecto, el artículo 10 dispuso, para el sector público, la priorización del trabajo remoto para la persona adulta mayor, o el otorgamiento de una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la Emergencia Sanitaria en caso la realización del trabajo remoto no fuera posible. Asimismo, señaló que las medidas en materia laboral durante la Emergencia Sanitaria, dirigidas para el sector público, incluyen facilidades para los trabajadores que tienen a su cargo el cuidado de personas adultas mayores dependientes o que hayan sido diagnosticadas con COVID-19 y se encuentren en recuperación, sea a través de trabajo remoto o con licencia con goce de haber con cargo a compensación; para lo cual el trabajador presenta a su empleador una declaración jurada sujeta a fiscalización. En el caso del sector privado, se señaló que el empleador puede aplicar las medidas reguladas en el numeral 10.3 u otras de común acuerdo con los trabajadores.

12.05.2020

Mediante el Decreto Legislativo N° 1505 se establecieron medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19, por lo que, el artículo 4 dispuso que los/as servidores/as civiles a los/las que hubiera sido otorgada la licencia con goce de remuneraciones, y que una vez concluido el Estado de Emergencia Nacional se reincorporen al trabajo presencial deberán proceder a la recuperación de las horas no laboradas, inclusive durante el año 2021. No obstante, en el marco de dicha compensación, el/la servidor/a civil puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente. Asimismo, se señaló que la cantidad mínima de horas de recuperación diarias deberá ser fijada por cada entidad tomando en cuenta variables como: el horario de ingreso, la jornada laboral establecida, la hora de inicio/fin de la inmovilización social obligatoria, las condiciones médicas del/la servidor/a civil, su condición de discapacidad o la del familiar que se encuentra bajo su cuidado y el tiempo necesario para que el/la servidor/a civil retorne a su domicilio, si es mujer gestante, si el/la servidor/a civil tiene a su cargo hijos/as en edad escolar o si tiene bajo su cuidado a personas adultas mayores, así como la conciliación familiar y laboral. Dicha recuperación de horas puede efectuarse de forma presencial o a través de la ejecución de trabajo remoto. En la misma línea, se dispone que las horas de capacitación ejecutadas fuera del horario de labores hasta diciembre de 2020 serán consideradas como una forma de compensación siempre que esté relacionada con los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o con los temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta. Del mismo modo, los/as servidores/as civiles que tuvieran horas acumuladas de trabajo en sobretiempo pueden aplicarlas a efectos de compensar la licencia con goce de remuneraciones que se le hubiera otorgado.

09.10.2020

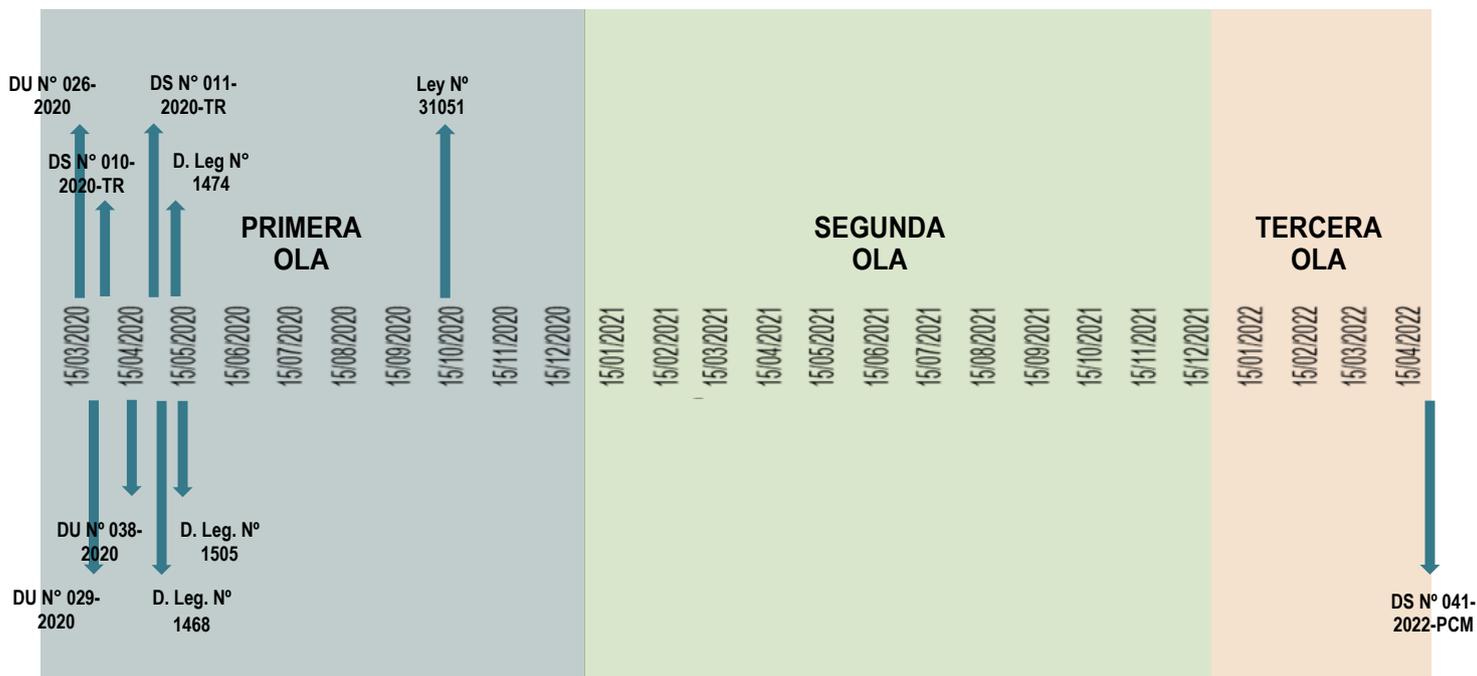
La Ley N° 31051 amplió medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria. En ese sentido, el artículo 1 dispuso la preferencia de trabajo remoto para las mujeres gestantes y madres lactantes. Asimismo, señaló que en caso la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria, el empleador asigna a las mujeres gestantes y madres lactantes labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorga preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

24.04.2022

El Decreto Supremo N° 041-2022-PCM prorrogó el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM y estableció nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social. Por lo cual, el inciso 2 del artículo 3 dispuso el retorno al trabajo presencial los/las servidores/as civiles vacunados/as contra la COVID-19, indicando que, los/las servidores/as civiles con factores de riesgo realizarán trabajo remoto o mixto, de acuerdo a la necesidad del servicio y la evaluación clínica que realicen los médicos ocupacionales o quienes hagan sus veces en las entidades públicas.

Gráfico Nº 12

PERÚ: Línea de tiempo de las principales medidas sociolaborales sobre licencia con goce de haber, del 15.03.2020 al 15.06.2022



Elaboración: ST-CNTPE



2.5 Suspensión perfecta de labores

15.04.2020

El Decreto de Urgencia N° 038-2020 estableció medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19, disponiendo que, excepcionalmente, los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presentarán por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada. Dicha comunicación estuvo sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación, de acuerdo con el numeral 3.4 de la norma.

22.04.2020

Mediante el Decreto Supremo N° 011-2020-TR se establecieron normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020. En ese sentido, el artículo 3 señaló qué es lo que se entiende por imposibilidad para la aplicación del trabajo remoto o la licencia con goce de haber, al que se refiere el numeral 3.1 del Decreto de Urgencia 038-2020. Asimismo, el artículo 5 dispuso que, agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas la norma, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. De la misma forma, se señaló que la suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores, afirmándose que la aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. Asimismo, se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias. Finalmente, se dispuso que, una vez presentada la comunicación de suspensión perfecta de labores ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, el empleador cuenta con un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles para adecuar o confirmar su comunicación a lo dispuesto por la norma. A su vez, la Autoridad Inspectiva de Trabajo cuenta con un plazo de treinta (30) días hábiles para la verificación correspondiente.

01.05.2020

A través del Decreto Supremo N° 012-2020-TR se establecieron disposiciones complementarias al Decreto de Urgencia N° 038-2020, señalándose que, en el mes en que el empleador percibe el subsidio para el pago de planilla de empleadores del sector privado orientado a la preservación del empleo, la medida de suspensión perfecta de labores no puede comprender a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el referido subsidio, ya sea que la suspensión perfecta de labores se adopte ante la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividades o por el nivel de afectación económica.

25.06.2020

Mediante el Decreto de Urgencia N° 072-2020 se modificaron los numerales 7.3 y 7.5 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Al respecto, el artículo 2 precisó que, para los casos de los trabajadores que se encuentren en una suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, cuyo empleador cuente con hasta cien (100) trabajadores, y siempre que perciban una remuneración bruta de hasta S/ 2400, se dispuso la creación de la "Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19". Esta prestación económica la otorgó el Seguro Social del Salud hasta por un monto máximo de S/ 760 por cada mes calendario vencido que dure la correspondiente medida de suspensión perfecta de labores, hasta por un periodo máximo de tres (3) meses. Asimismo, dicha prestación no será aplicable para aquellos trabajadores cuyo hogar sea beneficiario de algún subsidio monetario.

25.06.2020

A través del Decreto Supremo N° 015-2020-TR se modificaron los artículos 3, 5 y 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Al respecto, el artículo 2 estableció que, en el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta de labores, siendo facultativo la adopción de medidas alternativas previstas en el numeral 3.1. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Asimismo, dispuso que, agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del decreto supremo, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en dicha norma. Finalmente, dispuso que la Autoridad Inspectiva de Trabajo, debe reportar cuando sea exigible, la verificación de si el empleador procuró la adopción de medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores; y los motivos en caso ello no haya sido realizado.

10.07.2020

Mediante Resolución Ministerial N° 126-2020-TR se establecieron normas complementarias para la modificación del plazo máximo de duración de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuyo plazo se amplíe en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020-SA. En ese sentido, el artículo 2 dispuso que, por efecto de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020-SA, la medida de suspensión perfecta de labores regulada al amparo del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 puede extenderse, como máximo, hasta el 07.10.2020. Por lo anterior, los empleadores que ampliaron una medida de suspensión perfecta de labores cuyo plazo de duración coincide con el 09.07.2020, pueden ampliar, por única vez, el plazo de dicha medida en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020- SA.

07.10.2020

La Resolución Ministerial N° 229-2020-TR estableció reglas para la comunicación de la ampliación de la duración de la suspensión perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Al respecto, el artículo 2 dispuso que, por efecto de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 027-2020-SA, la medida de suspensión perfecta de labores aplicada al amparo del párrafo 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 puede extenderse como máximo hasta el 05.01.2021.

05.04.2021

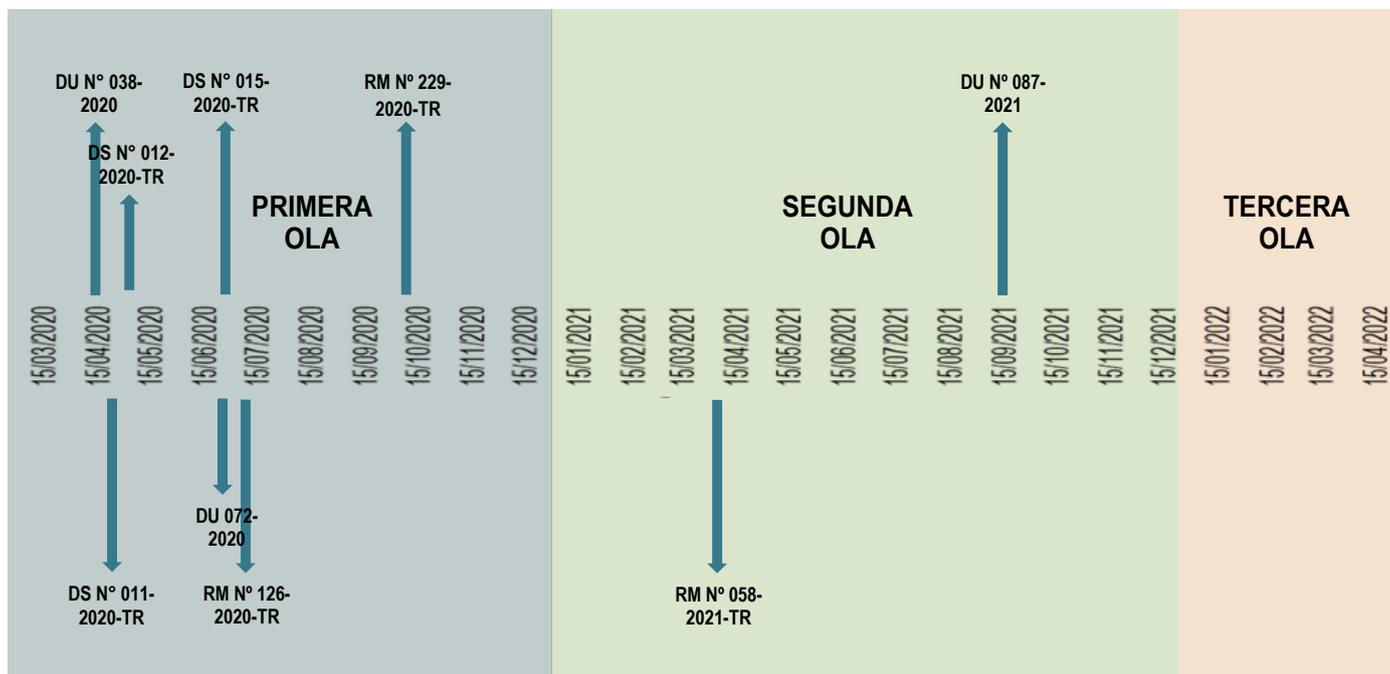
La Resolución Ministerial N° 058-2021-TR estableció normas complementarias para la aplicación del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, por lo cual, en el artículo 2 dispuso que, por efecto de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 009-2021-SA, la medida de suspensión perfecta de labores aplicada al amparo del párrafo 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 puede extenderse como máximo hasta el 02.10.2021.

17.09.2021

El Decreto de Urgencia N° 087-2021 modificó el Decreto de Urgencia N° 038-2020, dado que señaló, en su artículo 2, que la suspensión perfecta de labores regulada por el Decreto de Urgencia N° 038-2020 rige solamente hasta el 02.10.2021.

Gráfico N° 13

PERÚ: Línea de tiempo de las principales medidas sociolaborales sobre suspensión perfecta de labores, del 15.03.2020 al 15.06.2022



Elaboración: ST-CNTPE



2.6 Relaciones Colectivas de Trabajo

22.04.2020

El Decreto Supremo N° 011-2020-TR estableció normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Así, el numeral 6.3 dispuso que los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores deben comunicarlo previamente a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes, Por su parte, el numeral 7.4 dispuso que la Autoridad Inspectiva de Trabajo deberá verificar que la información consignada por los empleadores no afecte la libertad sindical u otros derechos fundamentales.

11.05.2020

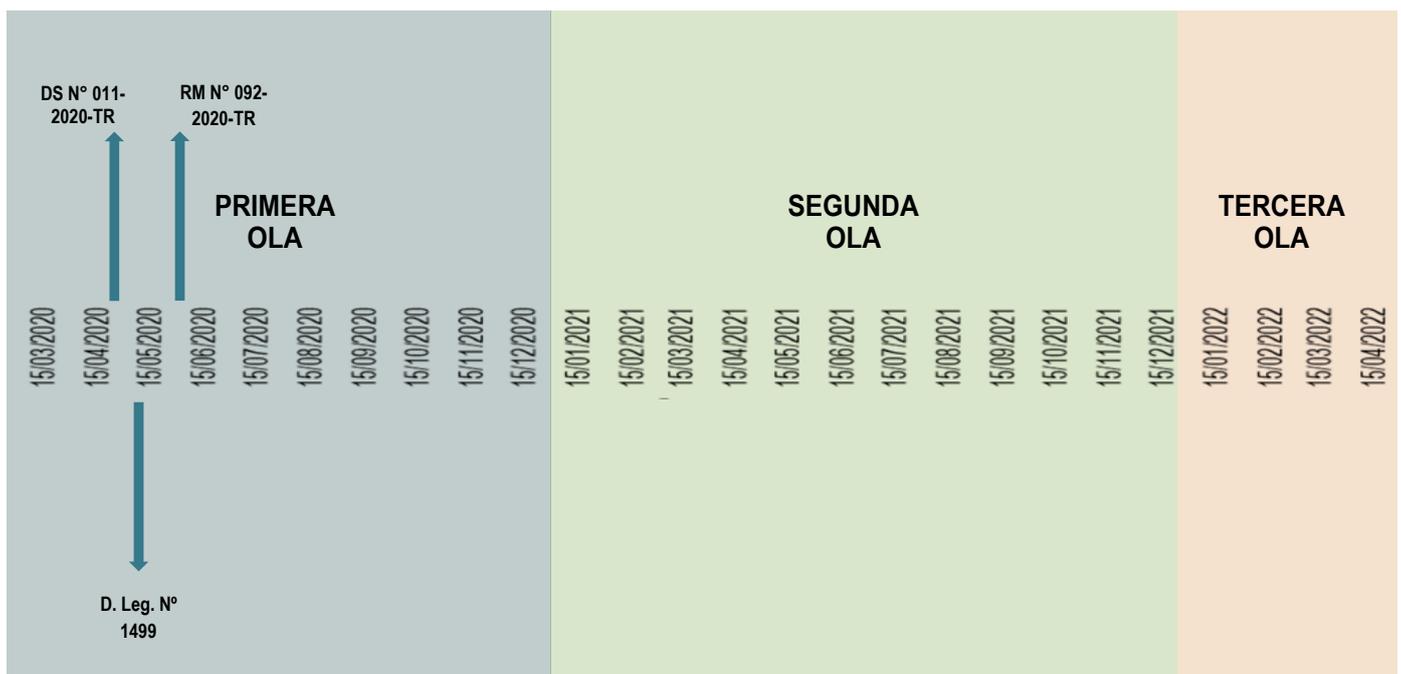
A través del Decreto Legislativo N° 1499 se establecieron diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19”, por lo cual, el artículo 3 dispuso facilidades para la realización de la actividad sindical, señalando que los actos propios de dichas actividades pueden ser realizados empleado tecnologías de la información y comunicación. Asimismo, para los actos propios de la actividad sindical que deben ser comunicados a la Autoridad Administrativa de Trabajo, el acta sindical puede ser reemplazada por una declaración jurada del/la secretario/a general, en la que conste los nombres, apellidos y números de documento de identidad de las personas que participaron en dicho acto.

27.05.2020

Mediante la Resolución Ministerial N° 092-2020-TR se aprobó la Directiva General N° 001-2020-MTPE/2/14 – Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la Emergencia Sanitaria por el COVID-19.

Gráfico N° 14

PERÚ: Línea de tiempo de las principales medidas sociolaborales sobre relaciones colectivas de trabajo, del 15.03.2020 al 15.06.2022



Elaboración: ST-CNTPE





III. Impactos del COVID-19 sobre el mercado de trabajo



De acuerdo con el Banco Central de Reserva del Perú (2021), la pandemia del COVID-19 ocasionó una fuerte contracción de la economía mundial en el año 2020, la cual fue originada principalmente por las medidas de aislamiento social que tomaron la mayoría de los países con el fin de disminuir los altos niveles de contagio. Esta situación trajo consigo una importante caída en la producción de diversos sectores económicos, especialmente en aquellos que involucran mayor interacción personal, como los sectores relacionados a los servicios y al turismo, generando un alto nivel de incertidumbre y un bajo ritmo de actividad económica, donde muchos trabajadores perdieron sus empleos y la inversión privada se contrajo.

Posteriormente, hacia comienzos del 2021, gracias al inicio de la vacunación a nivel mundial, se reiniciaron las actividades económicas que conllevaron a la recuperación económica en la mayoría de los países. En el caso de nuestro país, luego de una fuerte contracción de la economía en el año 2020, la economía nacional logró una buena recuperación en el año 2021, estando en camino a retomar la tendencia de crecimiento del periodo pre pandemia. Sin embargo, el mercado de trabajo fue bastante afectado en el año 2020, tanto a nivel de la oferta como de la demanda de trabajo. A nivel de la demanda, hubo afectación a las

empresas, principalmente de sectores relacionados a los servicios y al turismo; mientras que, a nivel de la oferta, se afectó la cantidad de trabajadores dispuestos a trabajar, en un marco de informalidad laboral, problema estructural de larga data en nuestro país.

Por lo anterior, en las siguientes páginas se analizarán brevemente las principales variables del mercado de trabajo (PEA Ocupada, Desempleo, Empleo informal, Ingresos y otras variables de la planilla electrónica), sobre las cuales, se debe tener en cuenta que, aún no es posible determinar los impactos finales del COVID-19 sobre el mercado de trabajo, debido a que, se ha observado que, en algunas crisis, ciertas variables siguen presentando efectos luego de la culminación de las mismas. En ese sentido, y tomando en consideración que el COVID-19 aún se encuentra en desarrollo, muchos de los efectos finales del mismo se observarán probablemente luego de varios años después. No obstante, en la presente sección se presentarán los efectos observados correspondientes a los años 2020 y 2021.

Previamente al análisis de las variables del mercado de trabajo, se presentará información de coyuntura económica nacional, a través del análisis del PBI y de la inflación.



3.1. Variables del contexto nacional

3.2.1 Producto Bruto Interno (PBI)



La primera variable a analizar será la variación anual del PBI a nivel nacional, el cual es el indicador más completo e importante de la economía por su capacidad de sintetizar, representar y explicar el comportamiento de la economía de un país.

Según el sitio web del Ministerio de Economía y Finanzas, el PBI es el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un período determinado. Para su cálculo, existen tres métodos teóricos equivalentes:

(i) Método del Gasto, donde el PBI se halla mediante la suma de todos los pagos realizados para la compra de bienes o servicios finales producidos dentro de una economía, es decir, se excluyen las compras de bienes o servicios intermedios y también los bienes o servicios importados.

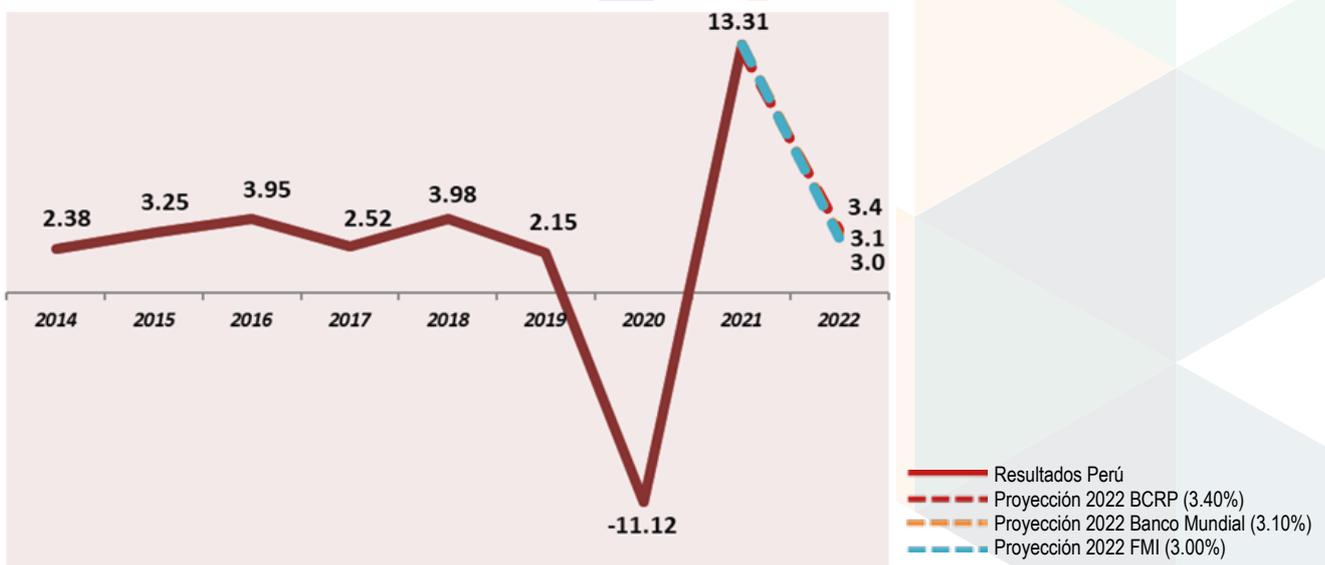
(ii) Método del Valor Agregado, donde el PBI es la suma de los valores agregados de las diversas etapas de producción y en todos los sectores de la economía. El valor agregado que agrega una empresa en el proceso de producción es igual al valor de su producción menos el valor de los bienes intermedios.

(iii) Método del Ingreso, donde el PBI es la suma de los ingresos de los asalariados, las ganancias de las empresas y los impuestos menos las subvenciones.

En el gráfico que se presenta a continuación, se puede observar que, durante el periodo 2014-2019, la variación del PBI promedió 3.05% anual, mostrando una desaceleración de la economía con respecto al periodo 2003-2013, periodo de expansión económica de 6.21% anual en promedio, situación que fue originada principalmente por la corrección en los precios internacionales de las materias primas. Sin embargo, en el año 2020, la producción nacional registró una variación anual de -11.12%, la tasa más baja desde el año 1989 en que registró una variación de -12.31%, resultado obtenido debido a la crisis económica generada a consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia del COVID-19, que dieron lugar a la aprobación de una serie de medidas de contención, diseñadas para proteger a la población de su propagación. Posteriormente, en el año 2021, la producción nacional registró una variación de 13.31%, a consecuencia de la reanudación de actividades económicas a nivel nacional. Finalmente, para el año 2022, se muestran tres proyecciones para la variación del PBI: (i) 3.4% por parte del BCRP, (ii) 3.1% por parte del Banco Mundial, y (iii) 3.0% por parte del FMI.

Gráfico N° 15

PERÚ: Resultados y proyecciones del PBI, 2014-2022
(En porcentaje)



Elaboración: ST-CNTPE

Fuentes: INEI (2022) / BCRP (2022) / Banco Mundial (2022) / FMI (2022)

3.2.2 Inflación



De acuerdo con el sitio web del Ministerio de Economía y Finanzas, la inflación es el aumento generalizado de los precios, aunque dicha afirmación es relativa ya que constantemente hay aumento de precios. Asimismo, indica que, para los economistas, la inflación es el aumento progresivo, constante y generalizado de precios teniendo como base el aumento anterior; siendo un concepto de difícil interpretación como un síntoma del estado de deterioro de la economía, de una mala política económica o del desbarajuste económico del país.

Por su parte, el Banco Central de Reserva del Perú (2019) señala que el Índice de Precios al Consumidor (IPC) mide la evolución de los precios de una canasta de bienes y servicios consumidos habitualmente por los hogares, realizándose una ponderación de los precios de los componentes de dicha canasta, sobre la base

de la estructura de consumo de los hogares, de tal forma que, cuando las variaciones de este índice son positivas, generalizadas y permanentes las economías encaran un proceso inflacionario, mientras que, en el caso de caídas permanentes y generalizadas de precios, se enfrentan un proceso deflacionario.

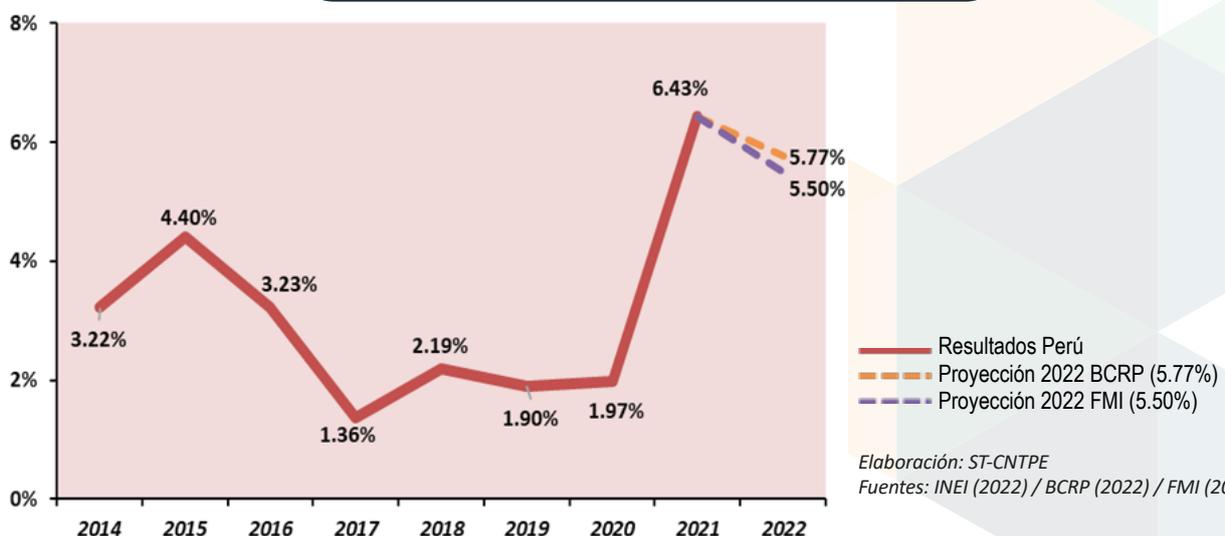
Es importante señalar que, la variación porcentual del IPC de Lima Metropolitana es utilizada como el indicador de inflación de nuestro país. La recolección de información, así como el cálculo del IPC está a cargo del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) a través de encuestas a los establecimientos comerciales y viviendas de Lima Metropolitana; considerándose aproximadamente 41,900 precios cada mes, de alrededor de 7,800 establecimientos comerciales, 42 mercados, 6 supermercados y 617 viviendas alquiladas.

Por otro lado, también es importante mencionar que, en febrero de 2007, el BCRP adoptó el rango meta de inflación de 1% a 3%, el cual, de acuerdo con Pérez (2017), ha venido funcionando bien entre los años 2007 y 2017 dada la existencia de expectativas de inflación ancladas a dicho rango.

En el gráfico que se presenta a continuación, se puede observar que, durante el periodo 2014-2020, la inflación se mantuvo dentro del rango meta de 1%-3% establecido por el Banco Central de Reserva del Perú. Sin embargo, en el año 2021, la inflación llegó a 6.43% como consecuencia de un fenómeno global, el cual se explica por problemas de oferta y la rápida recuperación de la economía mundial luego de los confinamientos a raíz de la pandemia del COVID-19. Entre los factores de oferta que afectan la inflación está la elevación significativa de los precios internacionales de los commodities, en particular del petróleo y de algunos alimentos que nuestro país importa, como el trigo, el maíz y el aceite de soya. Al aumento de las cotizaciones se debe considerar el mayor costo de los fletes marítimos, fertilizantes químicos y otros insumos. En ese sentido, para el año 2022 el BCRP proyecta una inflación de 5.77%², mientras que el FMI proyecta una inflación del 5.5%.

Gráfico N° 16

PERÚ: Resultados y proyecciones de inflación, 2014-2022
(En porcentaje)



² Promedio de las expectativas anuales 2022 de los Analistas Económicos, Sistema Financiero y Empresas No Financieras de la Encuesta de Expectativas Macroeconómicas de Inflación al 31.05.2022.

3.2. Variables del mercado del trabajo

3.2.1 PEA Ocupada



Antes de definir la PEA Ocupada, primero definiremos la PEA o Población Económicamente Activa. Al respecto, de acuerdo con el INEI (2019), la PEA es considerada como la oferta de mano de obra al interior del mercado del trabajo y está constituida por el conjunto de personas, que contando con la edad mínima establecida (14 años en el caso del Perú), ofrecen la mano de obra disponible para la producción de bienes y/o servicios durante un período de referencia determinado.

Asimismo, el INEI (2019) señaló que, para determinar que una persona pertenece a la PEA Ocupada se deben utilizar los siguientes cuatro supuestos:

- i. Personas de 14 años y más de edad que estuvieron participando en alguna actividad económica, en el período de referencia.
- ii. Trabajadores dependientes, que, teniendo empleo fijo, no trabajaron durante el periodo de referencia, por hallarse de vacaciones, huelga, licencia por enfermedad, licencia pre y post natal, etc., todas ellas pagadas.
- iii. Trabajadores independientes, que estuvieron temporalmente ausentes del trabajo durante el período de referencia; pero, la empresa o negocio siguió funcionando.
- iv. Personas que no estuvieron en ninguna de las condiciones anteriores se les indaga si realizaron alguna actividad económica en el período de referencia, al menos una hora, por lo cual recibirá pago en dinero y/o especie.

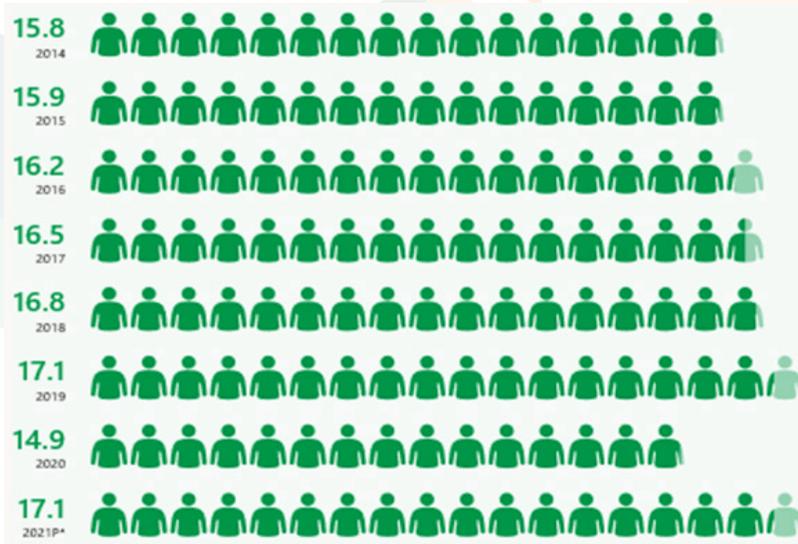
Al respecto, debe precisarse que el periodo de referencia, se refiere a la semana previa, requisito que ofrece la seguridad de captar la mayor cantidad de trabajo posible; sin embargo, permite abarcar un universo heterogéneo, al incluir estudiantes o trabajadores ocasionales que trabajan sólo una hora o dos a la semana.

Sobre la base de la PEA Ocupada se puede calcular la Tasa de Empleo, la cual es la proporción de personas que se encuentran ocupadas sobre el total de la población económicamente activa.

En el gráfico que se presenta a continuación se puede observar un crecimiento sostenido de la PEA Ocupada durante el periodo 2014-2019, al pasar de 15.8 millones de personas a 17.1 millones de personas. Sin embargo, debido a las restricciones establecidas al inicio de la pandemia del COVID-19 la PEA Ocupada sufrió una fuerte contracción, al perder alrededor de 2.2 millones de personas ocupadas, llegando la PEA Ocupada a 14.9 millones de personas el 2020. Finalmente, con la reanudación de actividades económicas la PEA Ocupada llegó a 17.1 millones de personas el 2021.

Gráfico N° 17

PERÚ: Evolución de la PEA Ocupada, 2014-2021
(En millones)



Elaboración: ST-CNTPE
Fuente: INEI

3.2.2 Desempleo



En nuestro país, se utilizan dos tipos de variables de desempleo, el desempleo abierto y el desempleo oculto.

En relación al desempleo abierto, la OIT (1982) señaló que, para considerarse en situación de desempleado, debe estar simultáneamente en las siguientes situaciones durante el periodo de referencia, que, por lo general, es la semana anterior a la encuesta: (i) Estar sin empleo, es decir no tener un empleo asalariado o un empleo independiente, (ii) Estar disponible para trabajar, y, (iii) Estar en busca de empleo, es decir, haber tomado las medidas concretas para buscar un empleo³.

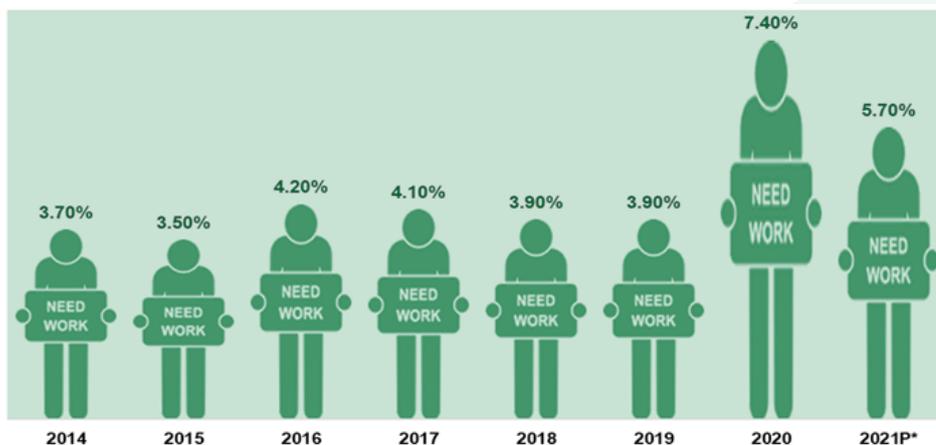
Por otro lado, en relación al desempleo oculto, el INEI (2000) lo definió como el grupo de personas que no tienen una ocupación, y que, teniendo deseos de trabajar, no realizan la búsqueda activa; por lo cual no forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA). En ese sentido, los desempleados ocultos, no realizan la búsqueda activa de trabajo porque no creen posible encontrarlo, ya sea por falta de motivación, oportunidades o porque el mercado impone ciertos requisitos que ellos no creen posible cumplir, por lo cual, forman parte de la Población Económicamente Inactiva (PEI).

La variable que utilizaremos para el presente análisis será la Tasa de Desempleo Abierto, que se mide a través de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) utilizando una muestra de la población de 14 años y más. A dichas personas se les pregunta si durante la semana previa tenían trabajo o lo buscaron activamente, a fin de conocer si estuvieron disponibles para trabajar inmediatamente, y que realizaron las acciones concretas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente.

En el gráfico que se presenta a continuación, se observa la evolución de la Tasa de Desempleo Abierto a nivel nacional durante el periodo 2014-2021. Al respecto, durante el periodo 2014-2019, la Tasa de Desempleo Abierto a nivel nacional se mantuvo en niveles bastante bajos de 3.88% en promedio. Sin embargo, debido a las medidas de aislamiento diseñadas para proteger a la población de la propagación de la pandemia del COVID-19, el desempleo abierto aumentó considerablemente a 7.4% en el año 2020. Posteriormente, el año 2021 el desempleo abierto se redujo a 5.7% debido a las medidas para el reinicio gradual de las actividades económicas.

Gráfico N° 18

PERÚ: Evolución de la Tasa de Desempleo Abierto, 2014-2021
(En porcentaje)



Elaboración: ST-CNTPE
Fuente: INEI

³ Las medidas concretas o gestiones activas para buscar empleo, incluyen: el registro en oficinas de colocaciones públicas o privadas, solicitudes directas a empleadores, diligencias en los lugares de trabajo (fábricas, instituciones públicas, privadas, leer avisos en periódicos y buscar o dar respuestas a las ofertas de trabajo que aparecen en ellos. También se suman, entrevistas con empleadores, solicitud de ayuda a amigos y familiares en la búsqueda de empleo. Asimismo, se considera, búsqueda de terrenos, edificios, maquinarias o equipos para establecer su propia empresa, gestiones para conseguir recursos financieros, solicitudes para obtener permisos y licencias, etc. En general, para justificar la condición de persona que busca empleo, es suficiente demostrar que se ha utilizado algún medio activo.

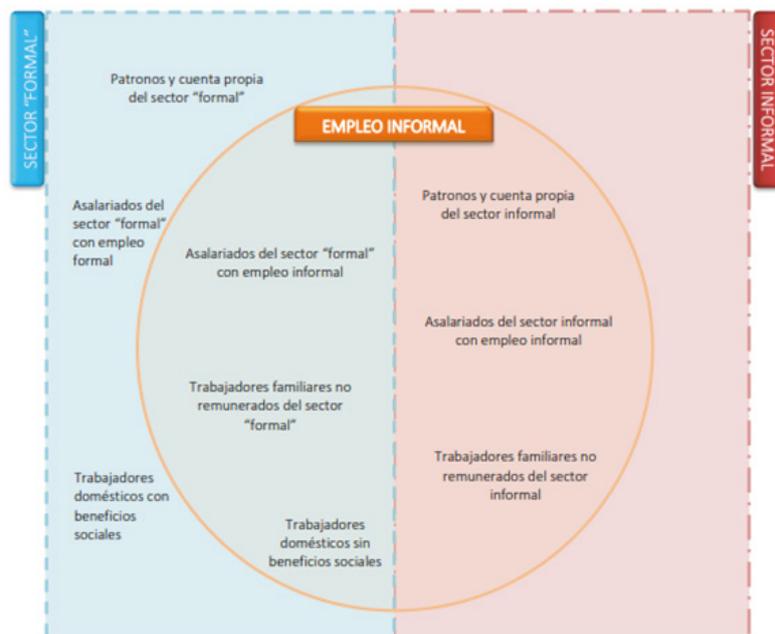
3.2.3 Empleo informal

De acuerdo con el INEI (2021), el empleo informal estaría conformado por las siguientes categorías de trabajadores: (i) asalariados del sector informal con empleo informal, (ii) trabajadores familiares no remunerados del sector informal, (iii) patronos y cuenta propia del sector informal, (iv) asalariados del sector formal con empleo informal, (v) trabajadores familiares no remunerados del sector formal, y, (vi) trabajadores domésticos sin beneficios sociales.

Dichas categorías se pueden apreciar en el siguiente gráfico, teniendo como universo a la PEA ocupada, donde el área celeste representa a las unidades productivas del sector "formal" y el área rosada a las unidades productivas del sector informal. El empleo informal se encuentra enmarcado dentro de la circunferencia naranja. El gráfico permite apreciar claramente la existencia de empleos informales fuera del sector informal.

Gráfico Nº 19

Componentes de la PEA informal dentro de la PEA Ocupada



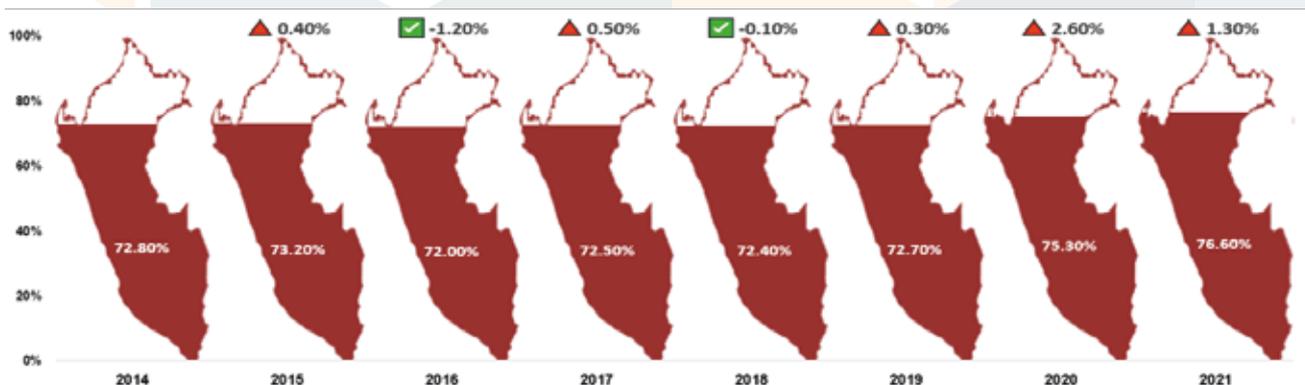
Fuente: INEI

A continuación, en el gráfico siguiente se puede observar la evolución del empleo informal durante el periodo 2014-2021, el cual se caracteriza por una elevada tasa, mayor a 72% durante todo el periodo, lo cual, denota un grave problema estructural que genera distorsiones en el mercado laboral al limitar el acceso a la protección social de los trabajadores y el aumento

de la productividad de las empresas porque sus trabajadores no cuentan con incentivos por la precariedad de sus empleos. En ese sentido, entre el 2014 y 2019, el empleo informal se mantuvo en tasas entre 72% y 73%, las cuales aumentaron en los años 2020 y 2021 como resultado de la pérdida de empleos ocasionada por la pandemia del COVID-19.

Gráfico Nº 20

PERÚ: Evolución del empleo informal, 2014-2021 (En porcentaje)



Elaboración: ST-CNTPE
Fuente: INEI

3.2.4 Ingreso laboral mensual promedio

De acuerdo con el INEI (2021), la principal fuente de recursos de los hogares lo constituye el ingreso proveniente del trabajo, el que representa más del 70% del total de los ingresos. Las demás fuentes de ingreso son las transferencias, rentas e ingresos extraordinarios.

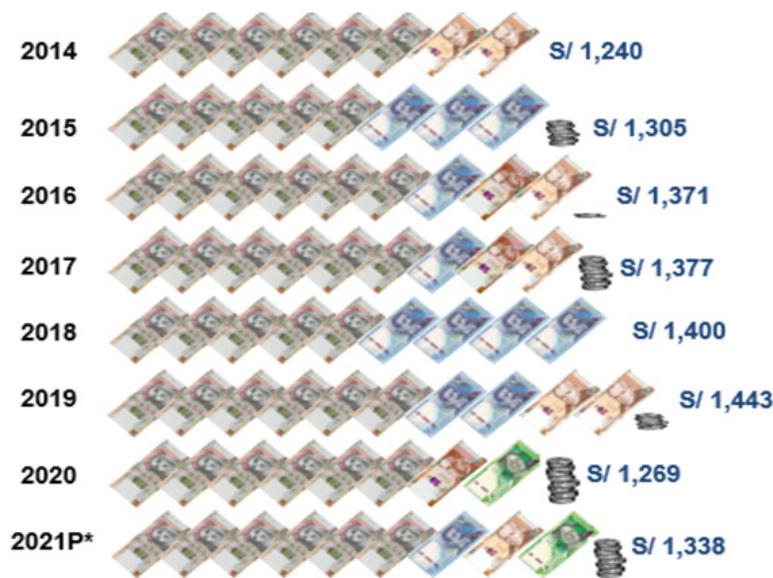
Por su parte, el sitio web de la OIT señala que las rentas del trabajo incluyen los salarios de los empleados y parte de los ingresos de los autónomos, donde los trabajadores autónomos ganan tanto por su trabajo como por la propiedad del capital que poseen. En ese sentido, los ingresos laborales vendrían a ser la cantidad que la los miembros de la PEA Ocupada ganan trabajando, tanto en el sector formal como informal, el cual se diferencia de los ingresos provenientes del capital o propiedades como tierras, máquinas, edificios o patentes.

Para el cálculo de los ingresos laborales, se excluye a los percibidos por los Trabajadores Familiares No Remunerados y a la PEA ocupada sin ingresos. Se consideran los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador.

A continuación, en el gráfico siguiente se puede observar la evolución positiva del ingreso laboral mensual promedio durante el periodo 2014-2019, al pasar de S/ 1,240 en el año 2014 a S/ 1,443 en el año 2019. Posteriormente, a consecuencia de la crisis generada por la pandemia del COVID-19, el ingreso laboral mensual promedio cayó a S/ 1,269 en el 2020, monto que logró aumentar hasta S/ 1,338 en el año 2021, a un nivel aún menor que el año 2019.

Gráfico N° 21

PERÚ: Evolución del ingreso laboral mensual promedio, 2014-2021
(En nuevos soles)



Elaboración: ST-CNTPE
Fuente: INEI

3.2.5 Variables de la planilla electrónica

De acuerdo con la SUNAT, la planilla electrónica es el documento que declaran los empleadores del sector público y privado a través de los medios informáticos, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación mediante alguna modalidad formativa, personal de terceros y derechohabientes de los trabajadores para prestaciones de salud.

Este documento tiene dos componentes:

- Registro de Información Laboral (T-Registro), en el cual

se anotan las características laborales de los empleados, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación mediante alguna modalidad formativa, personal de terceros y derechohabientes.

- Planilla Mensual de Pagos (PLAME), en la cual se consigna la información mensual que permite identificar principalmente: (i) los ingresos de los sujetos registrados, y, (ii) los tributos y contribuciones que el empleador debe entregar al fisco. La declaración del PLAME se realiza de acuerdo al cronograma de obligaciones mensuales de la SUNAT, según el último dígito del RUC.

A continuación, se presentan tres variables principales que se obtienen de la planilla electrónica.

i. Promedio de trabajadores del sector formal privado

Se considera trabajador del sector formal privado a toda persona natural que presta servicios a un empleador del sector privado bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. Esta también comprendido en la presente definición el socio trabajador de una cooperativa de trabajadores.

Asimismo, tomando en consideración que el número de

trabajadores del sector formal privado no es constante durante un ejercicio, se ha convenido utilizar el promedio aritmético como valor representante del ejercicio, el cual se considera “punto de equilibrio” o “centro de masas del conjunto de datos”.

En el gráfico que se presenta a continuación, se puede observar una evolución positiva del promedio de trabajadores del sector formal privado en el periodo 2014-2019, pasando de 3.14 millones de trabajadores a 3.64 millones de trabajadores. Sin embargo, debido a la pandemia del COVID-19, el promedio disminuyó a 3.32 millones de trabajadores en el 2020, logrando promediar 3.57 millones trabajadores en el 2021.

Gráfico Nº 22

PERÚ: Evolución del promedio de trabajadores del sector privado, 2014-2021 (En millones)



Elaboración: ST-CNTPE
Fuente: DISSEL - MTPE

ii. Promedio de empleadores del sector formal privado

Se considera empleador del sector formal privado a toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación. Adicionalmente, abarca a aquellos que realicen las aportaciones de salud, por las personas incorporadas como asegurados regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, tales como los Pescadores y Procesadores Artesanales Independientes.

Asimismo, tomando en consideración que el número de empleadores del sector formal privado no es constante durante un ejercicio, se ha convenido utilizar el promedio

aritmético como valor representante del ejercicio, el cual se considera “punto de equilibrio” o “centro de masas del conjunto de datos”.

En el gráfico que se presenta a continuación, se puede observar que la variable promedio de empleadores del sector formal privado tuvo un comportamiento muy similar a la variable promedio de trabajadores. En ese sentido, el promedio de empleadores del sector formal tuvo una evolución positiva privado en el periodo 2014-2019, pasando de 261.78 miles de empleadores a 303.06 miles de empleadores. Sin embargo, debido a la pandemia del COVID-19, el promedio disminuyó a 290.44 miles de empleadores el 2020, logrando alcanzar los 313.93 miles de empleadores en el 2021, superando el valor alcanzado en el año 2019.

Gráfico N° 23

PERÚ: Evolución del promedio de empleadores del sector privado, 2014-2021
(En miles)



Elaboración: ST-CNTPE
Fuente: DISEL - MTPE

iii. Remuneración mensual promedio de los trabajadores del sector formal privado

A fin de calcular la remuneración mensual promedio de los trabajadores del sector privado se considera como remuneración a la definición presentada en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprobó el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en donde se señala que, para todo efecto legal, remuneración constituye el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición⁴.

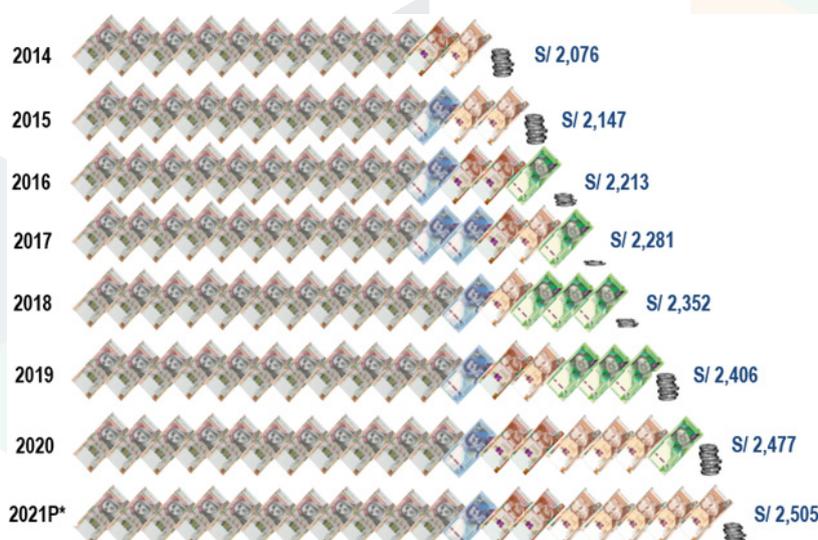
Al respecto, para hallar esta variable se debe considerar los

datos remunerativos declarados en cada mes por los empleadores sobre sus trabajadores, utilizándose el promedio aritmético de los doce meses como representante del ejercicio, de la misma forma que en los casos anteriores.

En el gráfico que se presenta a continuación, se puede observar que la variable remuneración mensual promedio de los trabajadores del sector formal privado tuvo un comportamiento distinto a las dos variables anteriores, dado que durante el periodo 2014-2021 tuvo un comportamiento creciente, al pasar de S/ 2,076 en el año 2014 a S/ 2,505 en el año 2021, a pesar de la crisis económica originada por la pandemia del COVID-19, la cual no impidió la mejora de esta variable durante todo el periodo analizado.

Gráfico N° 24

PERÚ: Evolución de la remuneración promedio de los trabajadores del sector privado, 2014-2021
(En nuevos soles)



Elaboración: ST-CNTPE Fuente: DISEL - MTPE

⁴ Asimismo, las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. Por otro lado, no constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.





Referencias

Pérez, F. (2017). *El rango meta de inflación y la efectividad de la política monetaria en el Perú*. Revista Moneda del Banco Central de Reserva del Perú. Marzo. Pp. 13-17. Obtenido de: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-169/moneda-169-03.pdf>

Banco Central de Reserva del Perú (2019). *Inflación*. Guía Metodológica de la Nota Semanal. Obtenido de: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Guia-Metodologica/Guia-Metodologica-06.pdf>

Banco Central de Reserva del Perú (2021). *Efectos de largo plazo del COVID-19 en Perú*. Reporte de Inflación. Diciembre. Pp. 80-85. Obtenido de: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2021/diciembre/ri-diciembre-2021-recuadro-4.pdf>

Banco Central de Reserva del Perú (2022). Reporte de Inflación. Marzo 2022. Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2022-2023. Obtenido de: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2022/marzo/reporte-de-inflacion-marzo-2022.pdf>

Banco Mundial (2022). *Perspectivas económicas mundiales: Latinoamérica y El Caribe*. Junio 2022. Obtenido de: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/18ad707266f7740bced755498ae0307a-0350012022/related/Global-Economic-Prospect-2022-Regional-Highlights-LAC-SP.pdf>

Fondo Monetario Internacional (2022). *El Directorio Ejecutivo del FMI concluye la Consulta del Artículo IV con Perú correspondiente a 2022*. 02 de mayo. Obtenido de: <https://www.imf.org/es/News/Articles/2022/05/02/pr22138-imf-executive-board-concludes-2022-article-iv-consultation-with-peru>

Fondo Monetario Internacional (2022). *Inflation rate, average consumer prices*. Map 2022. IMF Datamapper. Obtenido de: <https://www.imf.org/external/datamapper/PCPIPCH@WEO/PER?year=2022>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2000). *Metodología para el cálculo de los niveles de empleo*. Colección Metodologías Estadísticas. Año 1 - Número 4. Febrero de 2000. Obtenido de: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/empleo01.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). *Perú: Participación de la población en la actividad económica, 2017*. Obtenido de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). *Producción y Empleo Informal en el Perú, Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2020*. Obtenido de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1828/

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). *Perú: Evolución de indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2007-2020*. Obtenido de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. Trimestre: Octubre-Noviembre-Diciembre 2021. Año: 2021 (Enero – Diciembre)*. Informe Técnico Marzo 2022. Obtenido de: <https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-empleo-nacional-oct-nov-dic-2021.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022). *Panorama de la Economía Peruana 1950-2021. Base 2007*. Mayo 2022. Obtenido de: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1843/libro.pdf

Organización Internacional del Trabajo (1982). *Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la Decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (octubre de 1982)*. Resolución del 01.10.1982. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087483.pdf

Pérez, F. (2017). *El rango meta de inflación y la efectividad de la política monetaria en el Perú*. Revista Moneda del Banco Central de Reserva del Perú. Marzo. Pp. 13-17. Obtenido de: <https://www.bcrp.gov.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-169/moneda-169-03.pdf>



Sitios web

Banco Central de Reserva del Perú (2022). Encuesta de Expectativas Macroeconómicas de Inflación. Sitio web. Obtenido de:

<https://www.bcrp.gob.pe/estadisticas.html>

Google (s/f). *Coronavirus (COVID-19) – Perú*. Sitio web. Obtenido de:

<https://news.google.com/covid19/map?hl=es-419&mid=%2Fm%2F016wzw&gl=US&ceid=US%3Aes-419>

Ministerio de Economía y Finanzas (s/f). *Conoce los conceptos básicos para comprender la economía del país*. Política Económica y Social. Sitio web. Obtenido de:

https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100694&view=article&catid=23&id=61&lang=es-ES

Ministerio de Salud (s/f). *Sala situacional COVID-19 Perú*. Sitio web. Obtenido de:

https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp

Ministerio de Salud (s/f). *Sala COVID-19*. Sitio web. Obtenido de:

<https://www.dge.gob.pe/covid19.html>

Ministerio de Salud (s/f). *Vacuna COVID-19 en el Perú*. Sitio web. Obtenido de:

<https://www.minsa.gob.pe/reunis/data/vacunas-covid19.asp>

Organización Internacional del Trabajo (s/f). Estadísticas sobre los ingresos laborales y la desigualdad. Sitio web. Obtenido de:

<https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-income/>

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (s/f). *Planilla Electrónica*. Sitio web. Obtenido de:

<https://orientacion.sunat.gob.pe/planilla-electronica1>



Normas legales

- 1997 Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Presidente de la República, Lima: Perú. 27 de marzo.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- 2020 Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. Presidente de la República, Lima: Perú. 11 de marzo.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/>
- 2020 Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. Presidente de la República, Lima: Perú. 15 de marzo.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf
- 2020 Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Presidente de la República, Lima: Perú. 15 de marzo.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1>
- 2020 Mediante el Decreto de Urgencia N°029-2020, Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana. Presidente de la República, Lima: Perú. 20 de marzo.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/dictan-medidas-complementarias-destinadas-al-financiamiento-decreto-de-urgencia-n-029-2020-1865087-1>
- 2020 Decreto Supremo N° 010-2020-TR. Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19. Presidente de la República, Lima: Perú. 24 de marzo.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2>
- 2020 Decreto de Urgencia N° 033-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ante los riesgos de propagación del COVID-19. Presidente de la República, Lima: Perú. 27 de marzo.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/572106/DU033_2020.pdf
- 2020 Decreto de Urgencia N° 034-2020, Decreto de Urgencia que establece el retiro extraordinario del fondo de pensiones en el sistema privado de pensiones como medida para mitigar efectos económicos del aislamiento social obligatorio y otras medidas. Presidente de la República, Lima: Perú. 01 de abril.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-el-retiro-extraordinario-d-decreto-de-urgencia-no-034-2020-1865286-1/>

- 2020 Decreto Supremo N° 057-2020-PCM, que modifica el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19. Presidente de la República, Lima: Perú. 02 de abril.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-modifica-el-articulo-3-del-decreto-supre-decreto-supremo-no-057-2020-pcm-1865326-2>
- 2020 Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, Presidente de la República, Lima: Perú. 14 de abril.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3/>
- 2020 Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas. Presidente de la República, Lima: Perú. 21 de abril.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-normas-complementarias-para-la-decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3/>
- 2020 Decreto Legislativo N° 1468, Decreto Legislativo que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19. Presidente de la República, Lima: Perú. 23 de abril.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/849474/decreto-legislativo-que-establece-disposiciones-de-prevencio-decreto-legislativo-n-1468-1865717-2.pdf>
- 2020 Decreto Supremo N° 012-2020-TR, Decreto Supremo que establece disposiciones complementarias al Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, y adicionales al Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Presidente de la República, Lima: Perú. 30 de abril.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-establece-disposiciones-complementarias-decreto-supremo-no-012-2020-tr-1865954-2>
- 2020 Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, que aprueba la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19. Presidente de la República, Lima: Perú. 03 de mayo.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-la-reanudacion-de-actividades-ec-decreto-supremo-n-080-2020-pcm-1865987-1>
- 2020 Decreto Legislativo N° 1474, Decreto Legislativo que fortalece los mecanismos y acciones de prevención, atención y protección de la persona adulta mayor durante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19. Presidente de la República, Lima: Perú. 03 de mayo.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/675042/DL_1474.pdf

- 2020 Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19. Presidente de la República, Lima: Perú. 10 de mayo.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/698145/Decreto-legislativo-n-1499-1866211-6.pdf>
- 2020 Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19. Presidente de la República, Lima: Perú. 11 de mayo.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-establece-medidas-temporales-excepci-decreto-legislativo-n-1505-1866220-6>
- 2020 Resolución Ministerial N° 092-2020-TR, Aprueba la Directiva General N° 001-2020-MTPE/2/14 – Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la Emergencia Sanitaria por el COVID-19. Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima: Perú. 26 de mayo.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-la-directiva-general-n-001-2020-mtpe214-direct-resolucion-ministerial-n-092-2020-tr-1866745-1>
- 2020 Decreto Supremo N° 101-2020-PCM, que aprueba la Fase 2 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, y modifica el Decreto Supremo N° 080-2020-PCM. Presidente de la República, Lima: Perú. 04 de junio.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-la-fase-2-de-la-reanudacion-de-a-decreto-supremo-no-101-2020-pcm-1867300-2>
- 2020 Decreto de Urgencia N° 072-2020, Decreto de Urgencia que modifica el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas. Presidente de la República, Lima: Perú. 24 de junio.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-modifica-el-decreto-de-urgencia-no-0-decreto-de-urgencia-n-072-2020-1868756-1>
- 2020 Decreto Supremo N° 015-2020-TR, Decreto Supremo que modifica los artículos 3, 5 y 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas. Presidente de la República, Lima: Perú. 24 de junio.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/871348/Decreto-supremo-n-015-2020-tr-1868756-3.pdf>
- 2020 Decreto Supremo N° 117-2020-PCM, que aprueba la Fase 3 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de emergencia sanitaria nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19. Presidente de la República, Lima: Perú. 30 de junio.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-la-fase-3-de-la-reanudacion-de-a-decreto-supremo-n-117-2020-pcm-1869317-1>

- 2020 Resolución Ministerial N° 126-2020-TR, Establecen normas complementarias para la modificación del plazo máximo de duración de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuyo plazo se amplíe en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020-SA, Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima: Perú. 09 de julio.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/establecen-normas-complementarias-para-la-modificacion-del-p-resolucion-ministerial-n-126-2020-tr-1870386-1>
- 2020 Resolución Ministerial N° 229-2020-TR, Establecen normas complementarias para la aplicación del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, relativas a la modificación del plazo máximo de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuyo plazo se amplíe en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 027-2020-SA. Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima: Perú. 06 de octubre.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/establecen-normas-complementarias-para-la-aplicacion-del-ds-resolucion-ministerial-n-229-2020-tr-1890599-1>
- 2020 Ley N° 31051. Ley que amplía medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria. Congreso de la República, Lima: Perú. 08 de octubre.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-amplia-las-medidas-de-proteccion-laboral-para-mujere-ley-n-31051-1891489-2>
- 2020 Decreto de Urgencia N° 127-2020. Decreto de urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. Presidente de la República, Lima: Perú. 01 de noviembre.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1473551/Decreto%20de%20Urgencia%20N%C2%B0127-2020.pdf.pdf>
- 2020 Ley N° 31068, Ley que faculta el retiro de los fondos privados de pensiones en el contexto de la pandemia COVID-19. Congreso de la República, Lima: Perú. 18 de noviembre.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-faculta-el-retiro-de-los-fondos-privados-de-pensione-ley-n-31068-1904033-1/>
- 2021 Decreto Supremo N° 002-2021-PCM, que modifica disposiciones establecidas en el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM y en el Decreto Supremo N° 201-2020-PCM. Presidente de la República, Lima: Perú. 14 de enero.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-modifica-disposiciones-establecidas-en-e-decreto-supremo-n-002-2021-pcm-1919609-2>
- 2021 Decreto Supremo N° 004-2021-TR. Decreto Supremo que dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. Presidente de la República, Lima: Perú. 11 de marzo.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-dicta-disposiciones-reglamentarias-para-decreto-supremo-n-004-2021-tr-1933990-3>

2021 Decreto Supremo N° 007-2021-TR, Decreto Supremo que incorpora disposiciones en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Presidente de la República, Lima: Perú. 01 de abril.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-incorpora-disposiciones-en-el-decreto-su-decreto-supremo-n-007-2021-tr-1940379-2>

2021 Resolución Ministerial N° 058-2021-TR, Establece normas complementarias para la aplicación del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020 para la modificación del plazo de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuya duración se amplíe en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria. Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima: Perú. 04 de abril.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/establecen-normas-complementarias-para-la-aplicacion-del-ds-resolucion-ministerial-n-058-2021-tr-1940405-1>

2021 Ley N° 31171, Ley que autoriza la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19. Congreso de la República, Lima: Perú. 23 de abril.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-autoriza-la-disposicion-de-la-compensacion-por-tiemp-ley-n-31171-1946593-1/>

2021 Ley N° 31301. Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones. Congreso de la República, Lima: Perú. 22 de julio.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-establece-medidas-de-acceso-a-una-pension-proporcion-ley-n-31301-1975438-2>

2021 Decreto de Urgencia N° 087-2021, Decreto de Urgencia que modifica el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas. Presidente de la República, Lima: Perú. 16 de septiembre.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-modifica-el-decreto-de-urgencia-n-0-decreto-de-urgencia-no-087-2021-1992195-2>

2021 Decreto Supremo N° 282-2021-EF, Decreto Supremo que aprueba la adecuación del Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, en el marco de la Ley N° 31301, y otras disposiciones. Presidente de la República, Lima: Perú. 16 de octubre.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-la-adequacion-del-reglamento-uni-decreto-supremo-n-282-2021-ef-2002063-15>

2021 Decreto de Urgencia N° 115-2021, Decreto de Urgencia que modifica los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y N° 078-2020 y el Decreto Legislativo N° 1505. Presidente de la República, Lima: Perú. 30 de diciembre.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-modifica-los-decretos-de-urgencia-n-decreto-de-urgencia-no-115-2021-2026383-6>

- 2022 Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, que proroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, prorrogado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, y modifica el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM. Presidente de la República, Lima: Perú. 23 de abril.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-prorroga-el-estado-de-emergencia-naciona-decreto-supremo-n-041-2022-pcm-2060778-1>
- 2022 Ley N° 31478, Ley que faculta el retiro extraordinario de los fondos privados de pensiones en el contexto de la pandemia COVID-19, en el año 2022. Congreso de la República, Lima: Perú. 21 de mayo.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-faculta-el-retiro-extraordinario-de-los-fondos-privados-ley-n-31478-2069536-1>
- 2022 Ley N° 31480, Ley que autoriza la disposición de la compensación por tiempo de servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19. Congreso de la República, Lima: Perú. 25 de mayo.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-autoriza-la-disposicion-de-la-compensacion-por-tiempo-ley-n-31480-2070496-2>



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Secretaría Técnica



CNTPE
Consejo Nacional de Trabajo y
Promoción del Empleo

Siempre con el pueblo



**BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024**

www2.trabajo.gob.pe/cntpe

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry 655, Jesús María
Lima- Perú

Teléfono: 01 630 60 00