

INFORME

TRABAJO DECENTE

EN EL PERÚ

2019 - 2023



INFORME
TRABAJO DECENTE
EN EL PERÚ
2019 - 2023

Giovanna Larco Drouilly (PLADES)

Enrique Fernández-Maldonado (Perú EQUIDAD)

Diciembre 2024

INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN EL PERÚ 2019-2023

Se permite la reproducción de este documento mencionando la fuente.

(c) Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD)

Mariscal Miller 2182, Lince, Lima.

<https://equidad.pe/>

Primera edición. Diciembre 2024

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
¿Por qué medir el Trabajo Decente?	8
1. CONTEXTO ECONÓMICO 2019-2023	10
Contexto social	13
Evolución del ingreso real promedio per cápita mensual	14
Desigualdad económica	15
2. OPORTUNIDADES DE EMPLEO	17
Tasa de actividad y de inactividad	18
Tasa de Desempleo	21
Ocupados por categoría ocupacional	22
Ocupados por Sector de Actividad	24
La jornada laboral	28
Inestabilidad en el empleo: el predominio de los contratos temporales	30
Informalidad laboral y empleo informal	34
El Trabajo No Registrado	34
3. INGRESOS Y REMUNERACIONES	43
Ingreso promedio y brechas en la PEA Ocupada y Asalariada	46
4. SEGURIDAD SOCIAL	50
Acceso a un sistema de pensiones	50
Acceso a la Salud	52
5. LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	57
Tasa de sindicalización	58
Tasa de sindicalización con relación al total de asalariados formales	58
Tasa de sindicalización con relación al total de asalariados de la PEA Ocupada	60
La sindicalización en el Perú	60
La sindicalización por sexo	62
Sindicalización en el sector privado por actividad económica	64
Negociación colectiva	65
La negociación colectiva en el Sector Privado	66
La negociación colectiva en el sector público	68
6. CONCLUSIONES	71

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales problemas que enfrenta el Perú es la extendida precariedad laboral en que se encuentra la gran mayoría de la Población Económicamente Activa (PEA). Esta situación se refleja en la evolución que ha seguido un conjunto de indicadores relacionados con el “Trabajo Decente”, concepto adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para dar cuenta de un empleo que se realiza en condiciones de seguridad, estabilidad, protección social y remuneraciones justas para los trabajadores, con pleno arreglo al cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo. Apenas un pequeño porcentaje de la población accede a condiciones de trabajo decente, con remuneraciones que cubren sus necesidades básicas materiales, la afiliación a sistemas de salud y protección social, así como el ejercicio de la libertad sindical y negociación colectiva. El grueso de la fuerza laboral se encuentra, por el contrario, en el subempleo o empleo informal, y en algunas zonas del territorio, bajo condiciones de trabajo forzoso, trata de personas y trabajo infantil, casos extremos que se reportan en el contexto del auge y expansión de las economías ilegales y criminales.

La publicación del Informe sobre Trabajo Decente en el Perú 2019-2023, elaborado este año de manera conjunta por el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES) y

el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD), representa un esfuerzo colectivo por presentar un análisis de la situación laboral actual del país, partiendo de la definición de trabajo decente propuesta por la OIT para fijar un estándar básico universal basado en los derechos fundamentales en el trabajo y condiciones laborales complementarias. En ese sentido, un trabajo decente –en el marco de una relación laboral asalariada– hace referencia a un conjunto de indicadores sobre ingresos, seguridad ocupacional, jornada laboral y libertades fundamentales para el trabajador, que en su conjunto configuran la base de la dignidad de la persona en el ámbito de una actividad económica laboral. La no realización del trabajo decente evidenciaría, por el contrario, una situación de vulnerabilidad del trabajador asociada a su condición de informalidad, a situaciones de discriminación laboral, restricciones a su libertad sindical, la exclusión de los sistemas de salud y protección social, la exposición a jornadas laborales extensivas y descansos acotados, además de ingresos cercanos o por debajo de la línea de pobreza.

El acceso al trabajo decente es una condición básica para garantizar la estabilidad y la prevención de conflictos en los sistemas de relaciones laborales, reducir las desigualdades económicas y sociales, preservar

el ejercicio pleno de las libertades fundamentales, la mejora continua de la productividad laboral; el cumplimiento de estándares internacionales que son exigidos para ingresar a los mercados de destino de las exportaciones, la mejora de la reputación empresarial, entre otras ventajas políticas, económicas y sociales de carácter multiactor. Por todo ello, la promoción del trabajo decente debe ser una prioridad de los Estados, de los agentes privados y de los actores de la sociedad civil, pues contribuye a potenciar la sostenibilidad económica de los países, la mejora de los indicadores sociales, el fortalecimiento del sistema democrático y la vigencia y respeto de los derechos humanos fundamentales.

En ese sentido, la publicación de este informe tiene como propósito, por un lado, ofrecer un panorama actualizado de la situación y evolución del trabajo decente en el Perú en los últimos cinco años (2019-2023), con la finalidad de plantear algunos elementos de análisis para la evaluación del impacto y eficacia de las políticas públicas emprendidas desde el Ejecutivo como el Legislativo, en los principales indicadores vinculados a la definición de trabajo propuesta por la OIT.

La publicación del informe sobre Trabajo Decente se da en el marco del proceso de integración del Perú, como miembro pleno, a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), foro que reúne a 27 de las principales economías del mundo. Esta aspiración ha sido promovida por los últimos gobiernos peruanos con el argumento que ello permitiría fortalecer los vínculos comerciales del Perú con los países que la conforman, además de recibir asistencia técnica en la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas económicas y sociales. Pero para poder integrarse a la OCDE, el Perú debe cumplir antes con un conjunto de reformas institucionales inter-

nas orientadas a mejorar y fortalecer determinadas áreas de la gobernanza económica, social y ambiental del país. Estas reformas son transmitidas a través de los reportes y comunicaciones oficiales que realizan veintiséis comités de evaluación de la OCDE que monitorean el proceso peruano. El cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo –analizados en este informe– constituye uno de los aspectos más críticos observados por la OCDE en su Estudio sobre Políticas Públicas de Conducta Empresarial Responsable (2020), y que el Estado peruano debe asumir para alcanzar los estándares exigidos.

¿Por qué medir el Trabajo Decente?

La primera vez que se planteó el concepto de trabajo decente fue en la Conferencia Anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el año 1999, en el marco de las discusiones sobre el impacto de la mundialización económica en las condiciones de vida y de empleo de las personas. La finalidad de contar con un concepto de esa naturaleza, que definiera el contenido de un empleo caracterizado por sus condiciones óptimas, dignas y seguras, respondía a la necesidad de plantear respuestas globales a los múltiples impactos sobre los derechos fundamentales producidos por procesos como la descentralización productiva, la relocalización de la inversión extranjera directa en las economías emergentes y el desarrollo tecnológico. En este contexto, el entonces secretario general de la OIT, Juan Somavía, sintetizó el concepto de trabajo decente como aquel “empleo productivo que se da en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999).

Desde entonces, este concepto ha sido objeto de debates e informes que han planteado diversas formas de encarar su definición operativa y política (Bensusán, 2006). Pese a estas discusiones en torno a los estándares, contenido y niveles que supone su práctica, el concepto de trabajo decente no ha perdido legitimidad ni contundencia. Que lo plantee la única agencia de Naciones Unidas que tiene composición tripartita –gubernamental, empresarial y sindical– expresa un amplio consenso sobre su relación directa con la calidad de vida de las personas, ya sea en el ámbito individual como en el colectivo, en la medida que ambos conceptos –el de trabajo decente y calidad de vida– comparten una serie de dimensiones materiales y subjetivas relacionadas con la posibilidad de acceder a una existencia digna y segura basada la realización de una serie de indicadores y dimensiones.

El concepto de trabajo decente pretende, en tal sentido, devolverle centralidad al trabajo como medio de superación, progreso personal y dignidad, y lo hace poniendo de relieve una serie de dimensiones vinculadas con las condiciones de trabajo pero también con la provisión de un ambiente de trabajo seguro, el acceso a un empleo productivo que favorezca la realización individual y colectiva fruto del esfuerzo personal, del desarrollo de capacidades, en el que se puede ejercer libremente y sin presiones la organización y representación colectiva de intereses, en el marco de políticas públicas y privadas orientadas a mejorar las capacidades productivas o profesionales de los individuos. En un sentido holístico del término,

[El trabajo decente] Se trata de la igualdad de género, de la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan

tomar decisiones y asumir el control de su vida. Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas, se trata de pasar de la subsistencia a la existencia. Para muchos, es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para muchos otros, se trata de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y de manifestar solidaridad para con los demás. Y en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana.

Así visto, el trabajo decente resulta un concepto integral, de carácter comprensivo y claro contenido ético, que posibilita acceder a condiciones de empleo y de vida dignas a las personas que obtienen sus ingresos en el ámbito de la producción, los servicios. En ese sentido, resume la aspiración de las personas de llevar a cabo actividades laborales en ámbitos donde se respeten los derechos laborales individuales y colectivos, accedan a niveles remunerativos suficientes para satisfacer necesidades básicas, con acceso a la protección social y ejercicio del diálogo social. En suma, todas condiciones para acceder a un nivel de vida digno, cuya calidad y disponibilidad posibilite cierto grado de estabilidad, seguridad y certidumbre en la vida de los individuos.

1.

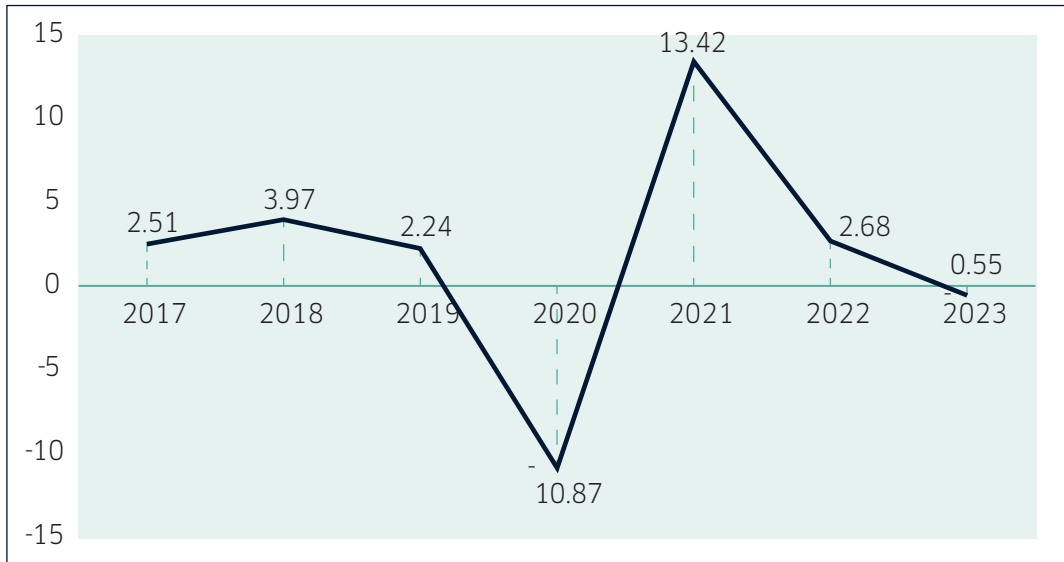
CONTEXTO ECONÓMICO

2019-2023

En el periodo analizado en este informe, la economía peruana siguió registrando niveles de crecimiento bajos, lo cual constituye uno de los principales factores que explican los altos niveles de pobreza y pobreza extrema que volvieron a crecer por el impacto económico y social de la pandemia del Covid 19. La severidad del shock económico tenía como marco, además, un Estado débil y permeado por intereses corporativos e ilegales, incapaz de gobernar una estructura económica definida –en términos generales– por su heterogeneidad, informalidad, baja productividad y desigualdad socioeconómica. Este crecimiento limitado se hizo particularmente notorio en el pasado quinquenio, cuando el Producto Bruto Interno (PBI) disminuyó entre el 2018 y 2023 en US\$ 26,220 millones (-10.87 puntos porcentuales), caída que tiene un elemento ex-

plicativo de fuerza en las económicas adoptadas por el Gobierno de Martín Vizcarra para enfrentar la emergencia sanitaria y la cuarentena económica.

Concluida la etapa más severa de la pandemia, que permitió la reactivación del aparato económico del país, esta disminución logró ser revertida cuando el PBI creció en 20,020 millones el 2021 (una recuperación de 13.42%). Este repunte superó incluso en 6,000 millones lo registrado el año previo a la pandemia (2019). No obstante ello, el crecimiento promedio en el quinquenio fue solo 1.91%; distante del 6.6% promedio registrado en el periodo 2005-2012, cuando la economía peruana se benefició de la demanda e incremento del precio de las materias primas exportadas desde las economías extractivas como el Perú.

Gráfico 1. Perú: Evolución del PBI, 2017-2023 (variación porcentual)

Fuente: BCRP. Series Estadísticas Nacionales.

Tabla 1. Perú: PBI real, 2018-2023, expresado en millones de Soles constantes y US dólares

	Soles constantes de 2007 (millones)	US \$ (millones)
2018	534,626	226,858
2019	546,605	232,419
2020	487,191	206,199
2021	552,560	226,231
2022	567,390	245,008
2023	564,261	267,585

Fuente: BCRP Series estadísticas nacionales. y FMI Base de datos.

La caída registrada en el crecimiento del último quinquenio se explica por el retraimiento de algunos sectores claves para la economía nacional. Entre los principales: la pesca mostró un decrecimiento alto dos años consecutivos (-11.39 el 2022 y -19.75

el 2023). A esta actividad se suman caídas importantes -en el periodo post pandemia- del sector "Otros servicios" (de 4.15% el 2022 a -9.56% al año siguiente), construcción (-7.86 el 2023) y manufactura (de 34.86% el 2021 a -7.86 el 2023). También

sufrieron caídas importantes el sector comercio (de 17.81 el 2021 a 3.26% el 2022) y agropecuario (-2.43 el 2023).

Este decrecimiento de sectores que tuvieron una expansión significativa en las dos primeras décadas del siglo, ha sido explicado como resultado de la convergencia de factores externos e internos de carácter político y económico. Por el lado internacional, la guerra entre Rusia y Ucrania afectó el desenvolvimiento de las cadenas globales de suministro, generando un incremento de la presión por las materias primas y un proceso inflacionario con impacto en la economía local.

En el ámbito local, algunos sectores -como la agricultura- se vieron afectados por el impacto económico del fenómeno climático La Niña a inicios del 2023, incidiendo sobre los niveles de productividad sectorial y afectando la infraestructura productiva. Las protestas sociales de finales del 2022,

generadas por el golpe de Estado de Pedro Castillo y el contragolpe parlamentario que lo destituyó y reemplazó por la actual presidenta Dina Boluarte, también influyeron en el dinamismo de la inversión privada y afectaron directamente a sectores como el turismo y los servicios durante el 2023.

Un elemento a considerar en el bajo crecimiento registrado es la ineficacia de la inversión pública para dinamizar las fuerzas productivas de la economía nacional. Problemas de gestión pública a nivel del Gobierno nacional y subnacionales impiden inyectar recursos para potenciar sectores como infraestructura, energía y educación, con capacidad para influir en el rumbo de las economías regionales y en la nacional. Los niveles de ejecución sectorial en el Ejecutivo apenas están por debajo de lo logrado por los Gobiernos regionales, y en muchos casos cargan con denuncias por corrupción en el manejo de los recursos públicos.

Tabla 2. Perú: Evolución del PBI Real por Sectores, 2017-2023 (porcentaje)

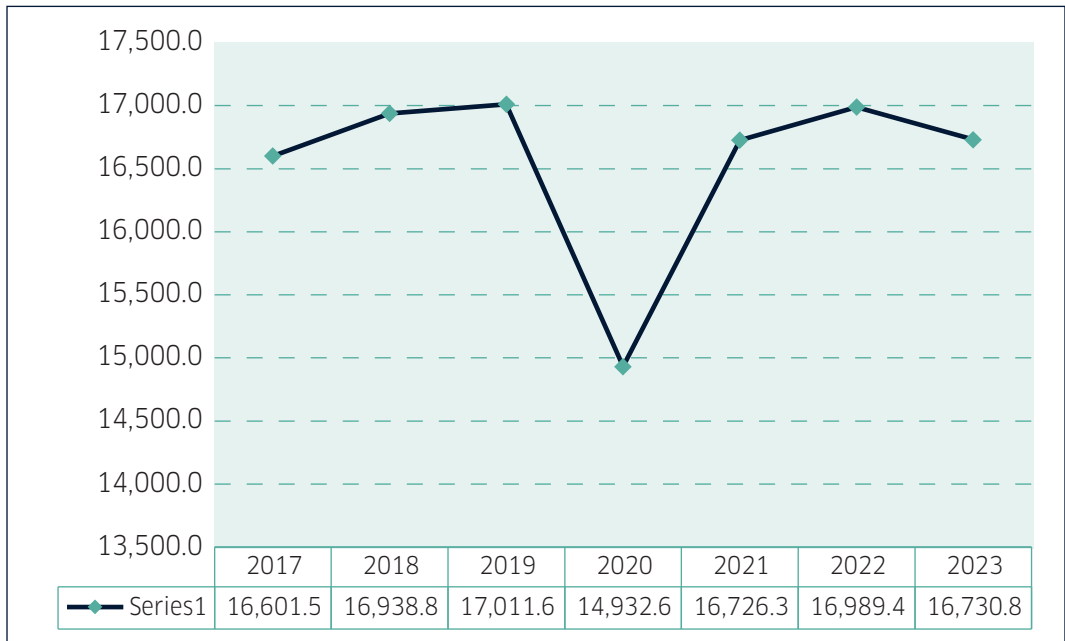
Años	Agropecuario	Pesca	Minería	Hidrocarburos	Manufactura	Construcción	Comercio	Electricidad y Agua	Otros Servicios
2017	2.95	4.67	4.48	-2.45	-0.19	2.17	1.03	1.14	5.92
2018	7.69	47.68	-1.74	-0.03	5.89	5.31	2.65	4.39	4.99
2019	3.54	-17.15	-0.84	4.60	-1.66	1.38	3.00	3.93	4.23
2020	1.03	4.22	-13.84	-11.05	-12.54	-13.29	-15.98	-6.14	3.25
2021	4.64	9.91	10.48	-4.62	18.61	34.86	17.81	8.55	4.46
2022	4.53	-11.39	-0.04	4.01	0.95	3.10	3.26	3.91	4.15
2023	-2.43	-19.75	9.17	0.66	-6.53	-7.86	2.36	3.68	-9.56

Fuente: BCRP. Series Estadísticas Nacionales.

La ralentización del crecimiento económico se reflejó en la evolución de los ingresos per cápita. Entre el 2017 y 2023 apenas se modificó en S/ 129 al año, lo que significa dividido en doce remuneraciones mensuales

un aumento de S/ 10. A pesar de aumentar a S/ 17,011 el 2019, con la pandemia este promedio se redujo a S/ 14,932 (S/ 2,079 menos).

Gráfico 2. Perú. Evolución del PBI Per Cápita, 2017-2023, expresado en S/. constantes 2007.



Fuente: BCRP. Series Estadísticas Nacionales.

Contexto social

De acuerdo al *Informe Técnico: Evolución de la Pobreza Monetaria 2014-2023*, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INEI), durante el 2023 la pobreza monetaria alcanzó a 9'780,000 personas, lo representa el 29,0% de la población total (pobreza extrema fue 5,7% y la pobreza no extrema 23,3%). Al comparar estos resultados con los obtenidos en el 2022, se observa que el nivel de pobreza se incrementó en 1,5 puntos porcentuales, siendo este un resultado altamente significativo, puesto que

implica un incremento de 596,000 personas en condición de pobreza.

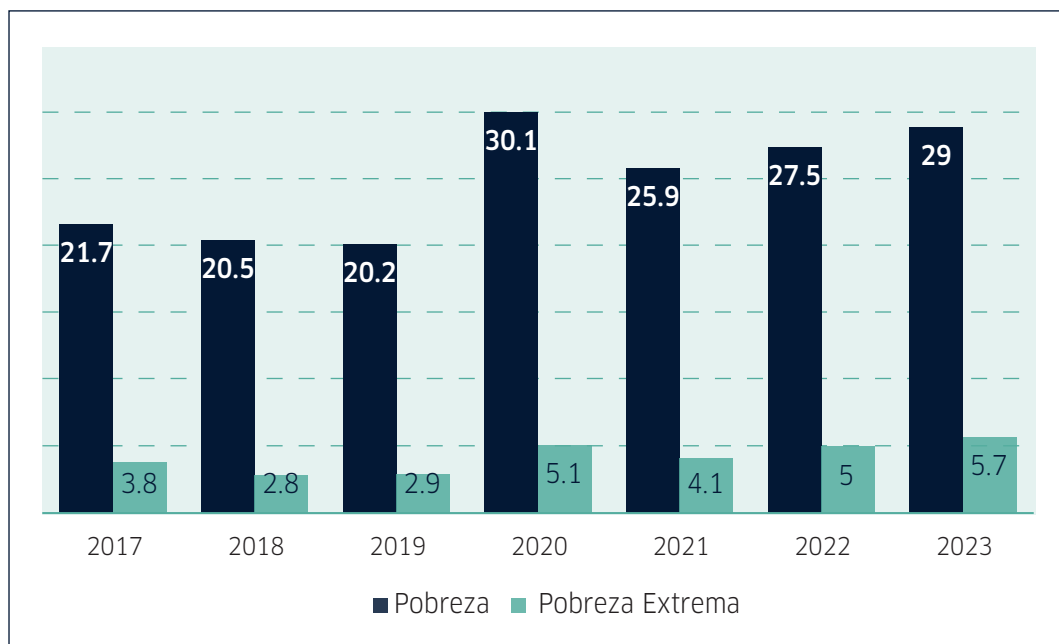
En este contexto, el estallido de la pandemia sigue siendo determinante para los retrocesos en materia social y económica. Respecto del 2019 (año previo a la emergencia sanitaria), los niveles de pobreza se incrementaron en 8,8 puntos porcentuales, que equivale a 3'290,000 personas pobres adicionales.

Un rasgo que ha sido explicado por diversos especialistas, el incremento de la pobreza

ha sido básicamente un fenómeno urbano. Aunque la distribución de la pobreza por área de residencia mantiene un nivel de desigualdad, la brecha entre la pobreza del área rural y la urbana se ha reducido drásticamente. Mientras que hasta el 2018

la pobreza rural triplicaba en importancia a la pobreza urbana, en el 2023 la diferencia entre la pobreza rural (39,8%) y la del área urbana (26,4%), es solo 13,4 puntos porcentuales.

Gráfico 3. Perú: Evolución de Pobreza y Pobreza Extrema, 2017-2023 (en porcentaje)

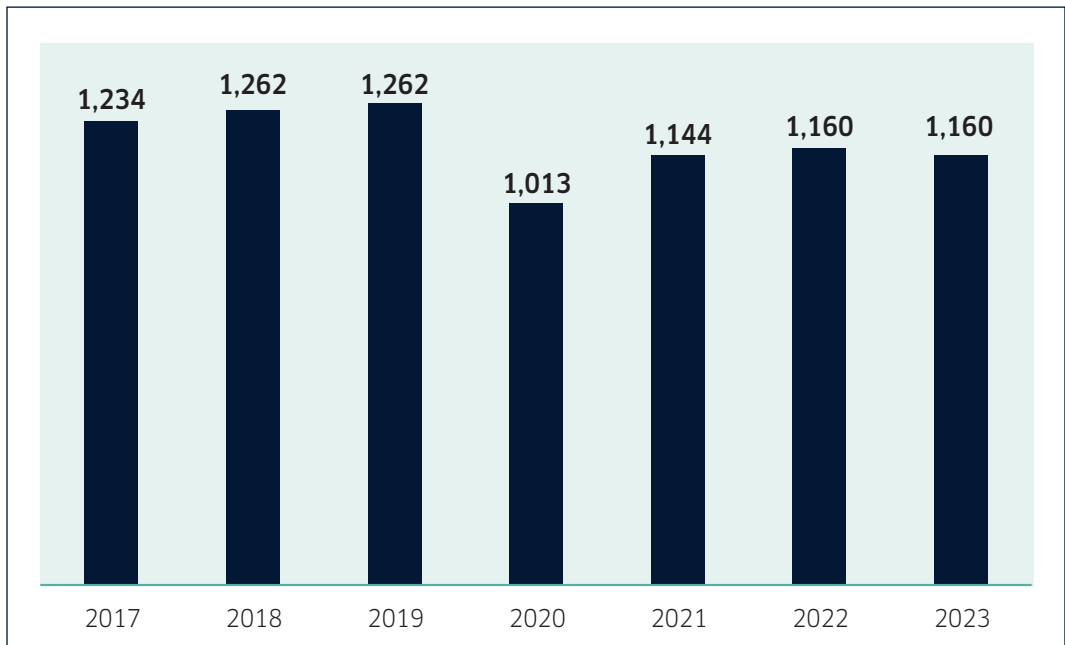


Fuente: INEI, Informe Técnico: Evolución de la Pobreza Monetaria 2014-2023

Evolución del ingreso real promedio per cápita mensual

En el año 2023, el ingreso real promedio per cápita mensual se ubicó en 1148 soles,

lo que representó una disminución de 1,0%, respecto al año 2022, diferencia que no es significativa estadísticamente. En comparación con el año 2019, disminuyó en 10,2%, siendo esta disminución muy significativa.

Gráfico 4. Perú: Evolución del Ingreso Real Promedio Per Cápita mensual, 2017-2023 (a soles constantes 2023)

Fuente: INEI, Informe Técnico: Evolución de la Pobreza Monetaria 2014-2023

Desigualdad económica

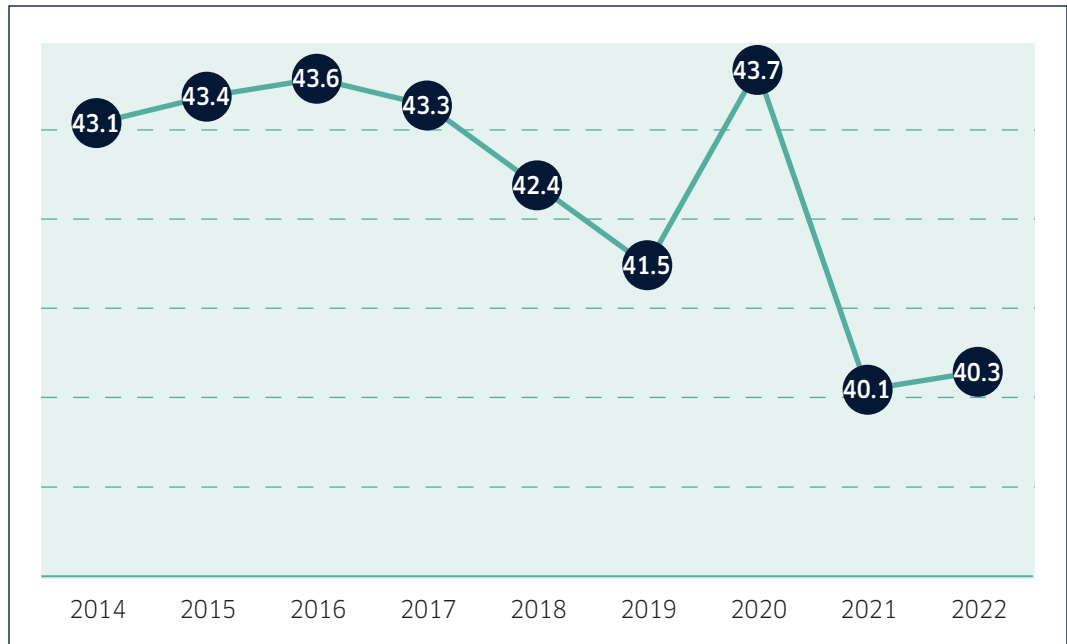
La forma como se mide habitualmente la desigualdad salarial o de ingresos es a través del Coeficiente de Gini, en honor al estadístico italiano Corrado Gini, que la formuló y popularizó en 1912. Este indicador expresa mayores o menores niveles de desigualdad en la distribución de los ingresos en una región y periodo de tiempo específico, según se acerque el indicador a los valores obtenidos al 0 (mayor igualdad) o al 1 (mayor desigualdad).

A pesar de su uso extendido, esta forma de medir la desigualdad laboral no ha estado exenta de críticas y observaciones. La

principal radica en la insuficiente capacidad de la metodología utilizada para captar el volumen real de ingresos de determinados segmentos sociales. Esto, en lo fundamental, porque la medición de los ingresos laborales es obtenida a través de encuestas aplicadas por las instancias públicas encargadas de la estadística oficial, las cuales encuentran múltiples dificultades para obtener la información completa por parte de los estratos más altos de la escala salarial. En ese sentido, hay un segmento (el más importante para determinar los niveles de desigualdad) que no brinda información completa sobre sus ingresos reales por diversos motivos, distorsionando el alcance real de las brechas salariales o remunerativas.

Viendo la evolución de la última década, entre el 2014 y 2022 el Coeficiente de Gini se redujo de 43.1 a 40.3, lo que incrementa el nivel de desigualdad en el país.

Gráfico 5. Perú: Evolución del Índice de Gini, 2014-2022



Fuente: Banco Mundial. Datos de libre acceso por país.

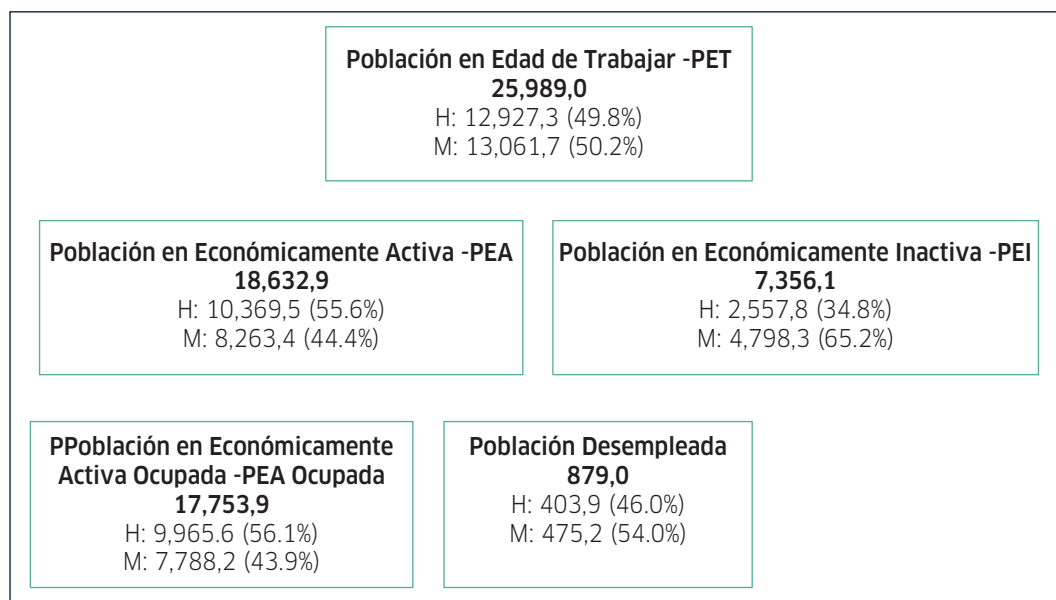
2.

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

La Población Económicamente Activa (PEA) ha seguido su tendencia ascendente durante el periodo de análisis. En el 2023 se registró un incremento moderado de 81,000 personas, lo que significó un aumento de 0.43% de la PEA respecto del año anterior; porcentaje muy por debajo de la recuperación

registrada el 2021, luego del primer año de pandemia (que significó una reducción de 1'736,000 personas), cuando la PEA creció en 12.76%. En total, a lo largo del último quinquenio la PEA experimentó un crecimiento de 802,000 personas (esto es 4% entre 2019 y 2023).

Gráfico 6. Perú: Población Económicamente Activa (PEA) y en Edad de Trabajo (PET). 2023.



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2023

La distribución de la PEA sigue mostrando diferencias por género, con una mayor participación masculina (10,369,458) frente a la participación femenina (8,263,458). Si bien el último año se registró un incremento de 206,000 personas en la PEA femenina

(2,57%), frente a PEA masculina que lo hizo en 196,000 (1.92%), a lo largo del quinquenio ha sido la PEA masculina la que mayor crecimiento ha mostrado, al aumentar en 1'736,000 (4.04%) frente al 1'178,000 de mujeres (3.26%).

Tabla 3. Perú: PEA por Sexo, 2019-2023 (en miles de personas)

Años	Total	PEA por Sexo	
		Hombre	Mujer
2019	17,830,481	9,891,535	7,938,946
2020	16,094,964	9,281,010	6,813,955
2021	18,149,422	10,157,607	7,991,815
2022	18,551,008	10,353,444	8,197,563
2023	18,632,509	10,369,458	8,263,458

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

Tasa de actividad y de inactividad

La Tasa de Actividad (o tasa de participación) expresa la proporción de personas en edad de trabajar que participan activamente en el mercado de trabajo; sea porque están ocupados o porque están buscando empleo. Es el indicador que refleja la relación entre la PET y la PEA.

Durante el último quinquenio la tasa de participación sufrió un leve descenso. Entre 2019 y 2023 ésta cayó en 1.1%, al descender de 72.7% de la PEA a 71.6% en ese periodo, luego de una caída de 8 puntos porcentuales entre el 2019 y 2020 por

el impacto económico del Covid-19. En los años posteriores, con la reactivación económica del 2021 y 2022, esta tasa se acercó a los niveles pre-pandemia, pero sin llegar a alcanzar la tasa del 2019.

Esta tendencia se repite en la evolución de la tasa de participación de hombres y mujeres. En el caso de los hombres, entre 2019 y 2023 el nivel de participación se redujo en 0.9%, mientras que en el caso de las mujeres el descenso fue de 1.2%. Sin embargo, las medidas económicas adoptadas durante la pandemia reforzaron las desigualdades de sexo preexistentes: mientras que la tasa de participación femenina descendió en 9.9%, en el caso de los hombres la reducción fue de 6.4%.

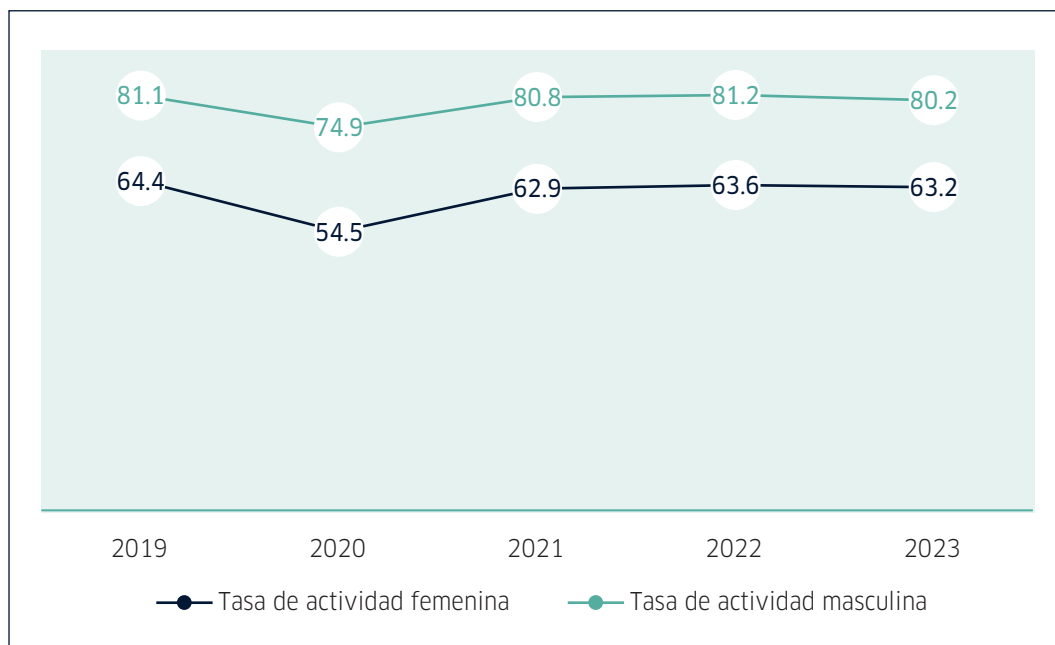
En la misma línea, la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres también registró un leve aumento, al pasar de 16.7 puntos porcentuales en el 2019 a 17 puntos en el 2023, luego de incrementarse a 20.4 el 2020, en pleno contexto de la pandemia.

Tabla 4. Perú: Tasa de Actividad por sexo, 2019-2023 (en porcentaje)

Tasas	Años				
	2019	2020	2021	2022	2023
Tasa de actividad	72.7	64.7	71.8	72.4	71.6
Tasa de actividad femenina	64.4	54.5	62.9	63.6	63.2
Tasa de actividad masculina	81.1	74.9	80.8	81.2	80.2

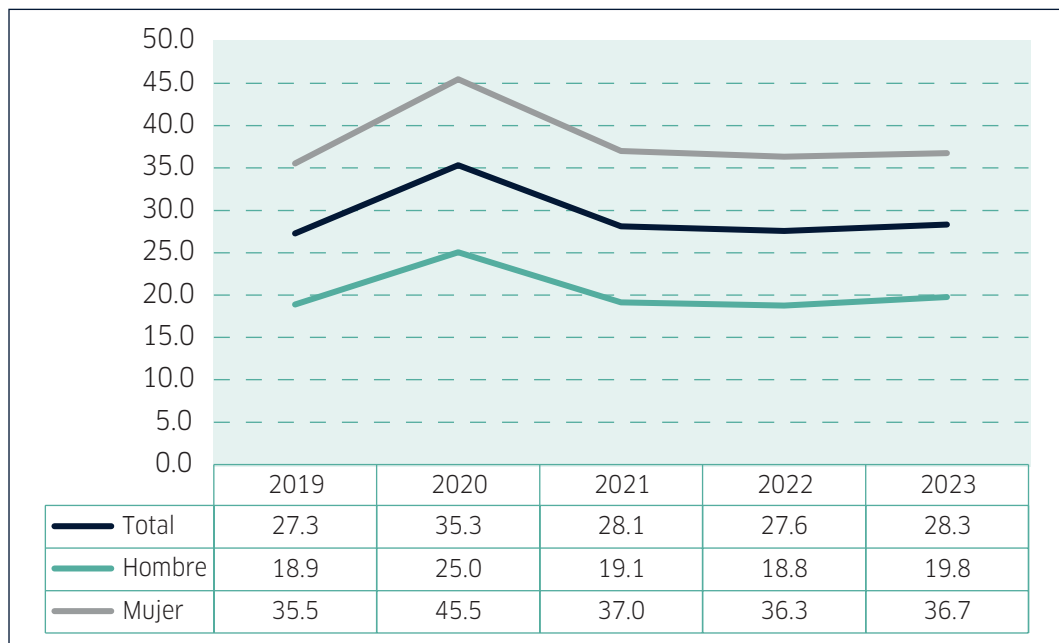
Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023

Gráfico 7. Perú: Tasa de Actividad por Sexo, 2019-2023 (porcentaje)



Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023

Gráfico 8. Perú: Tasa de Inactividad por Sexo, 2019-2023 (porcentaje)

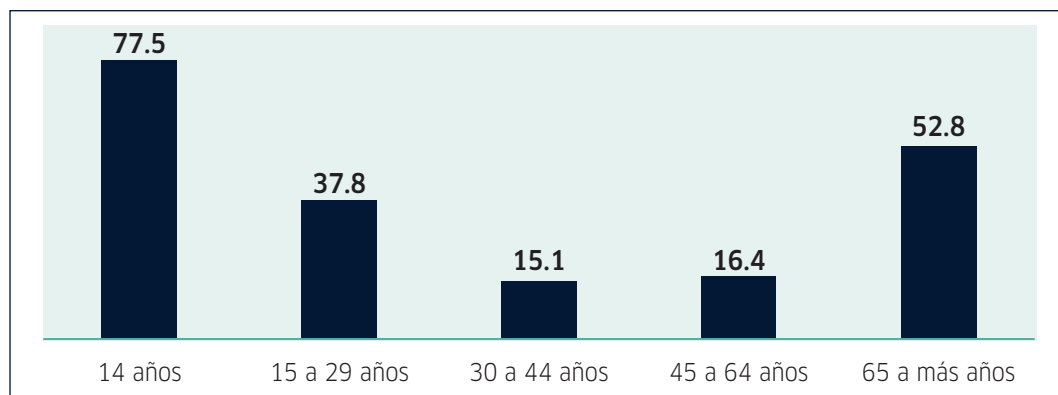


Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023

La inactividad laboral no se redujo en el último quinquenio. Por el contrario, ésta aumentó en un punto porcentual entre el 2019 y 2023, al pasar de 27.3% de la PEA al 28.3%, luego de elevarse hasta 35.3% el año de la pandemia (2020). Esta tendencia se repitió de manera similar tanto en el caso de hombres (0.9%) como de las mujeres (1.2%), aunque con un valor mayor en el caso de las segundas. La brecha, sin embargo, se mantiene. Si en el 2019 la diferencia era de 16.6 puntos porcentuales de mayor inactividad de las mujeres, en el 2023 esta se elevó a 16.9 puntos, luego de alcanzar un punto crítico el 2020, en el contexto de la pandemia, donde el 45.5% de la PEA femenina se declaró inactiva.

La inactividad laboral afecta desigualmente a la fuerza laboral por edades. Al 2023, esta es mayor en el rango de 14 años (77.5%) y de 65 a más años (52.8%), segmentos que se encuentran por fuera del periodo del ejercicio legal de la actividad laboral, poniendo en evidencia que el 22.5% de niños y niñas de 14 años se encuentran laborando, lo mismo que el 47.2% de la población que se encuentra en edad de cesantía o jubilación. Dentro del universo de la Población en Edad de Trabajar (PET), se registra un nivel alto de inactividad en el segmento de 15 a 29 años (37.8%), lo que representa, más que el doble de los segmentos de 30 a 44 años (15.1%) y de 45 a 64 años (16.4%).

Gráfico 9. Perú: Tasa de Inactividad por rango de edad, 2023 (porcentaje)



Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023

Tasa de Desempleo

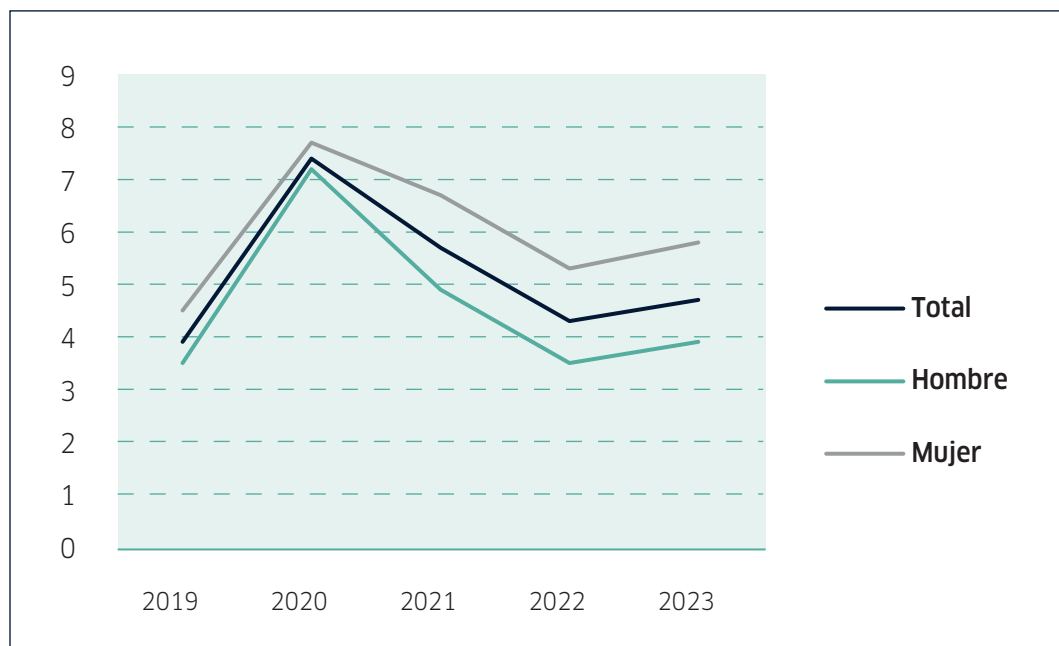
La tasa de desempleo en el Perú se incrementó en 0.4% en el último año, ubicándose en 4.7% el 2023, evidenciando una diferencia con la tendencia regional identificada por la OIT en el Panorama Laboral 2023, donde este indicador desciende en el mismo

periodo de 7.0% a 6.5%. Se trata de un indicador que no ha logrado recuperarse luego de la pandemia, cuando aumentó de 3.9% el 2019 a 7.4% del 2020, como consecuencia de las medidas económicas adoptadas por el Gobierno peruano para frenar la expansión de la pandemia.

Tabla 5. Perú: Tasa de desempleo según diversas variables, 2010-2016

	2019	2020	2020	2020	2020
Tasa de Desempleo	3,9	7,4	5,7	4,3	4,7
Sexo					
Hombre	3,5	7,2	4,9	3,5	3,9
Mujer	4,5	7,7	6,7	5,3	5,8
Grupo de edad					
14 años 1/	13,1	14,0	14,4	16,7	21,8
15 a 29 años	8,4	13,1	10,5	7,9	8,7
30 a 44 años	2,3	6,0	3,9	3,0	3,4
45 a 64 años	1,6	3,9	3,0	2,3	2,4
65 a más años 1/	1,8	2,5	2,6	2,1	2,7

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

Gráfico 10. Perú: Tasa de desempleo total y por sexo, 2019-2023

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023

Ocupados por categoría ocupacional

La distribución de la PEA por categoría ocupacional mantiene las mismas proporciones que en las últimas décadas, mostrando una regularidad estructural, salvo pequeños cambios operados en los últimos años.

El sector empleado creció ligeramente en los últimos tres años, en razón de 0.1% anual, aunque en el periodo de análisis muestra una disminución de 0.4%.

Los asalariados privados también aumentaron en 0.8% durante el último año y 2.4% desde el 2019. En el caso de los trabajadores asalariados públicos, el aumento fue de 0.2% el 2023 y 1.4% en el quinquenio de análisis.

En el caso de los trabajadores independientes, mantuvo su nivel entre el 2022 y 2023, pero mostró un ligero crecimiento de 0.7% desde el 2019, luego de crecer a 38.2% durante el 2020 y 2021 en el contexto de la pandemia.

Tabla 6. Perú: Distribución de PEA Ocupada por Categoría Ocupacional 2019, 2023 (porcentaje)

Categoría Ocupacional	2019	2020	2021	2022	2023
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Empleador	3.9	2.8	3.3	3.4	3.5
Asalariado privado	37.8	35.0	37.6	39.4	40.2
Asalariado público	8.5	8.6	7.7	7.7	7.9
Independiente	37.0	38.2	38.2	37.7	37.7
Trabajador familiar no remunerado	10.3	13.7	11.2	9.6	8.5
Trabajador del hogar	2.5	1.6	2.0	2.3	2.2
Total (en miles de personas)	17,133,1	14,901,7	17,120,1	17,756,3	17,753,9

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

A pesar de que, en términos generales, y sin menoscabo de las brechas persistentes, se registran en los últimos años avances importantes en la participación de las mujeres en los mercados de trabajo, la PEA ocupada por sexo mantiene la distribución desigual

entre hombres (55.65%) y mujeres (44.34%).

En este contexto, algunas categorías ocupacionales resultan predominantemente femeninas, como es el caso del trabajo del hogar (95.2%) y el trabajo familiar no remunerado (72%).

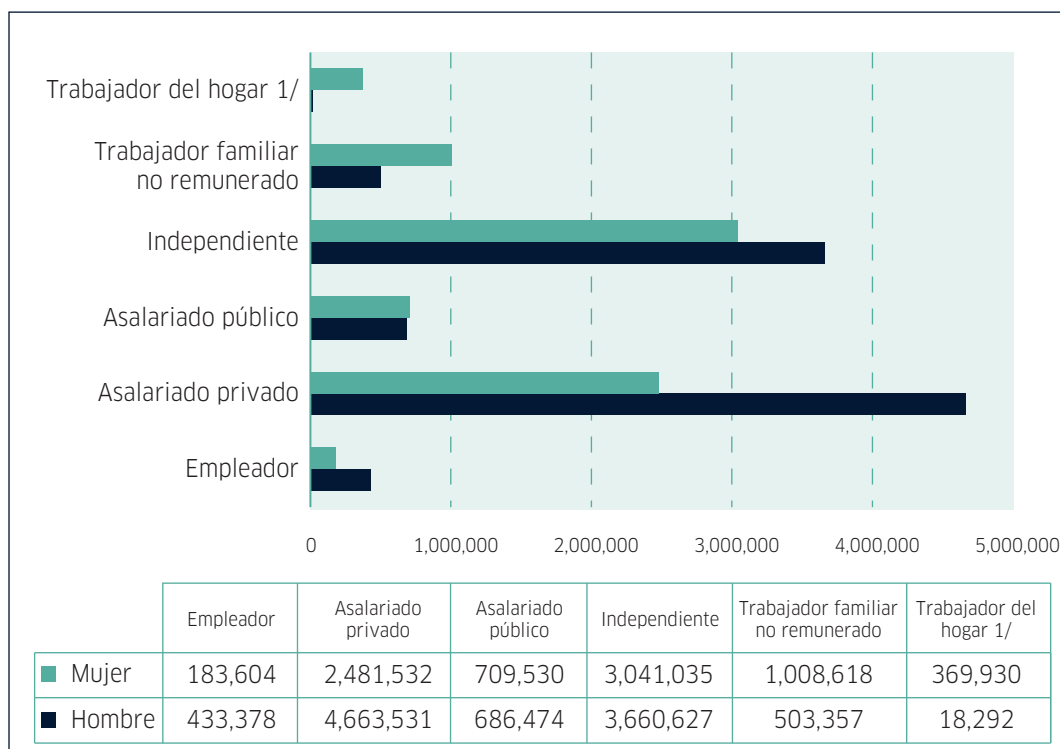
Tabla 7. Perú: Distribución de la PEA ocupada según categoría ocupacional por sexo, 2023 (en total de personas y porcentaje)

Categoría ocupacional	Total	Sexo	
		Hombre	Mujer
Total	17,753,908	56.1%	43.9%
Empleador	616,982	70.2%	29.8%
Asalariado privado	7,145,063	65.3%	34.7%
Asalariado público	1,396,004	49.2%	50.8%
Independiente	6,701,662	54.6%	45.4%
Trabajador familiar no remunerado	1,511,976	33.3%	66.7%
Trabajador del hogar 1/	382,222	4.8%	95.2%

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2023

1/ Cifra referencial para hombre.

Gráfico 11. Perú: Distribución de la PEA Ocupada por Categoría Ocupacional y por sexo, 2023



Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2023.
1/ Cifra referencial para hombre.

Ocupados por Sector de Actividad

En términos de distribución de la PEA por sectores o actividades económicas, la estructura ocupacional ha mantenido las tendencias de años anteriores. Con datos al 2023, los sectores que siguen siendo los que mayores porcentajes de la PEA ocupan son agricultura, ganadería y silvicultura (23,9%), comercio (19.3%), otros servicios

(9.6%), manufactura (9.2%) y transportes y comunicaciones (8.6%).

Con relación al periodo de análisis, salvo el sector Otros servicios, que refleja un declive de 0.6 puntos porcentuales entre el 2019 y 2023, en el resto de sectores se registró una leve tendencia al alza: manufactura (0.3%), agricultura, ganadería y silvicultura (0.2%), comercio (0.2%) y transportes y comunicaciones (0.2%).

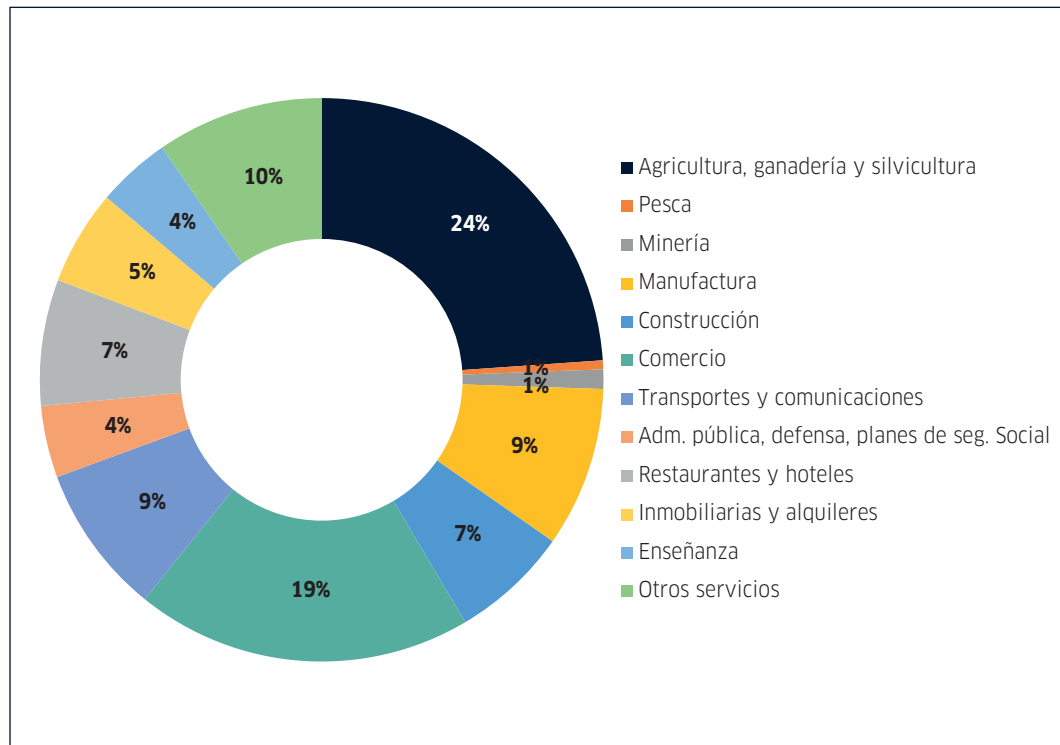
Tabla 8. Perú: Distribución de PEA Ocupada por Sector de actividad 2019–2023 (en porcentajes)

Rama de Actividad Económica	2019	2020	2021	2022	2023
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura, ganadería y silvicultura	23,7	31,6	27,5	24,2	23,9
Pesca	0,6	0,5	0,6	0,5	0,5
Minería	1,1	0,9	1,1	1,2	1,1
Manufactura	8,9	8,5	8,8	9,2	9,2
Construcción	6,2	6,3	7,3	7,3	6,8
Comercio	19,1	17,7	19,5	19,4	19,3
Transportes y comunicaciones	8,4	7,7	8,0	8,3	8,6
Administración pública, defensa, planes de seguridad social	4,1	4,1	4,0	4,0	4,1
Restaurantes y hoteles	7,4	5,6	6,3	7,4	7,2
Inmobiliarias y alquileres	5,4	4,3	4,5	4,9	5,4
Enseñanza	5,1	4,4	3,8	3,9	4,2
Otros servicios	10,2	8,4	8,7	9,7	9,6

Nota: Clasificación de ramas de actividad basada en el CIU Rev. 4.

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-24

Gráfico 12. Perú: Población Ocupada por Rama de Actividad, 2023 (en porcentaje)



Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2023.

En cuanto a la distribución de la PEA Ocupada por sexo, existe una clara segmentación de actividades con predominancia significativa de participación masculina (superior al 90% en sectores como la pesca, minería, construcción y transportes y comunicaciones, y por encima del 60% en agricultura,

ganadería y silvicultura, manufactura, sector público e inmobiliarias), frente a actividades con claras mayorías femeninas (como restaurantes y hoteles, comercio, servicios y enseñanza con porcentajes por encima del 70% y 60%).

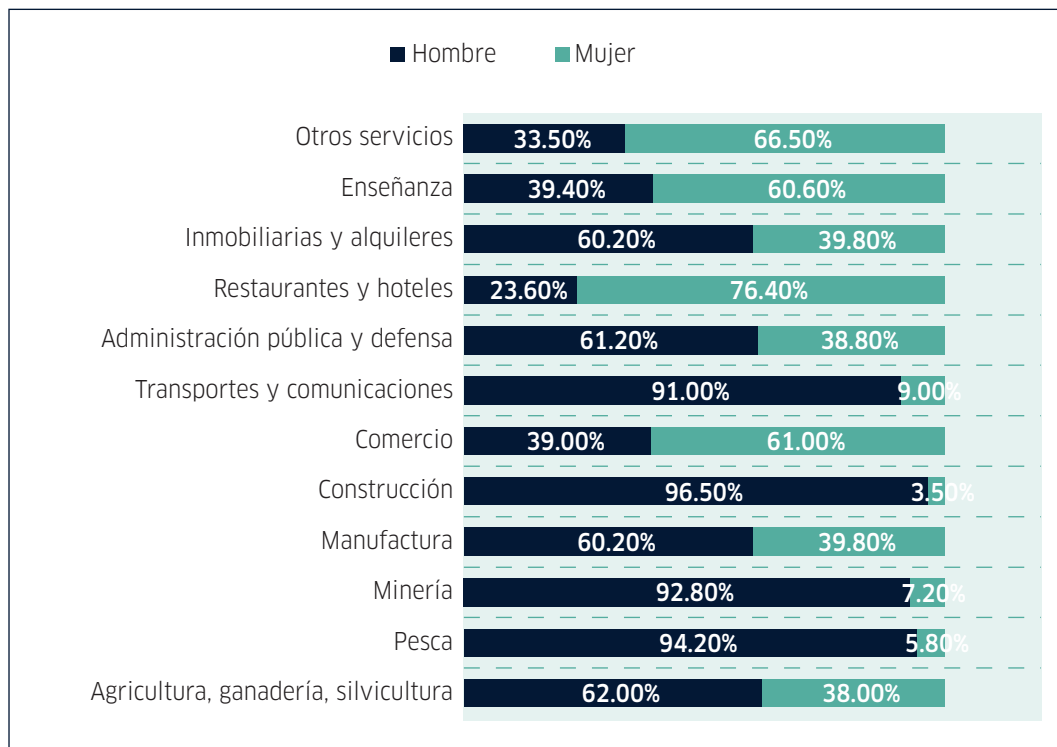
Tabla 9. Perú: Distribución de PEA Ocupada por Sector de actividad y sexo, 2023 (en total y porcentaje)

Rama de actividad económica	Sexo (en %)		
	Total	Hombre	Mujer
Agricultura, ganadería, silvicultura	4,242,479	62.0%	38.0%
Pesca	90,915	94.2%	5.8%
Minería	197,611	92.8%	7.2%
Manufactura	1,632,650	60.2%	39.8%
Construcción	1,201,017	96.5%	3.5%
Comercio	3,428,830	39.0%	61.0%
Transportes y comunicaciones	1,562,040	91.0%	9.0%
Administración pública y defensa	733,090	61.2%	38.8%
Restaurantes y hoteles	1,285,251	23.6%	76.4%
Inmobiliarias y alquileres	966,364	60.2%	39.8%
Enseñanza	751,188	39.4%	60.6%
Otros servicios	1,698,472	33.5%	66.5%

Nota: Clasificación de ramas de actividad basada en el CIU Rev. 4.

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2023.

Gráfico 13. Perú: Distribución de PEA Ocupada por Sector de actividad y sexo, 2023 (en porcentaje)



Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023

La jornada laboral

Durante el 2023 solo 14% de la PEA ocupada laboró una jornada regular de trabajo equivalente a 48 horas semanales. Este porcentaje muestra una ligera mejora respecto de lo registrado el año anterior (13.5%), pero un decrecimiento respecto de los años previos (15,5% el 2022 y 14,4% respecto del 2021).

Lo preocupante respecto de este indicador es el porcentaje de personas que laboran más de 48 horas semanales, que no baja de 35% (salvo los años de la pandemia, que hubo una retracción importante de la actividad económica y laboral).

De igual forma, el subempleo por horas (jornada menor a las 35 horas semanales) se mantiene por encima del 27% en el quinquenio analizado; incrementándose a 29.5% y 28% en los años de la pandemia.

Tabla 10. Perú: Distribución de la PEA Ocupada por rango de Horas Semanales de Trabajo, 2010-2016 (porcentaje)

Rango de Horas Semanales de Trabajo	2019	2020	2021	2022	2023
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 15 horas	6,1	5,4	6,1	6,3	6,5
De 15 a 34 horas	21,4	24,1	21,9	20,7	20,6
Menos de 35 horas	27,5	29,5	28	27	27,1
De 35 a 47 horas	24,0	24,9	23,4	23,9	23,7
48 horas	13,1	15,5	14,4	13,5	14,0
De 49 a 59 horas	15,3	13,1	14,7	14,6	14,8
De 60 a más hora	20,1	17,0	19,6	20,9	20,3
Más de 48 semanales	35,4	30,1	34,3	35,5	35,1

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023

Tabla 11. Perú: Distribución de la PEA Ocupada por rango de Horas Semanales de trabajo y Sexo, 2020 y 2023 (porcentaje)

Horas trabajadas a la semana	2020			2023		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Menos de 15 horas	5,4	3,2	8,5	6,5	3,6	10,2
De 15 a 34 horas	24,1	19,0	31,1	20,6	15,9	26,5
De 35 a 47 horas	24,9	25,4	24,1	23,7	24,2	23,1
48 horas	15,5	18,6	11,1	14,0	17,0	10,2
De 49 a 59 horas	13,1	15,2	10,4	14,8	17,0	12,1
De 60 a más horas	17,0	18,6	14,7	20,3	22,3	17,8
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

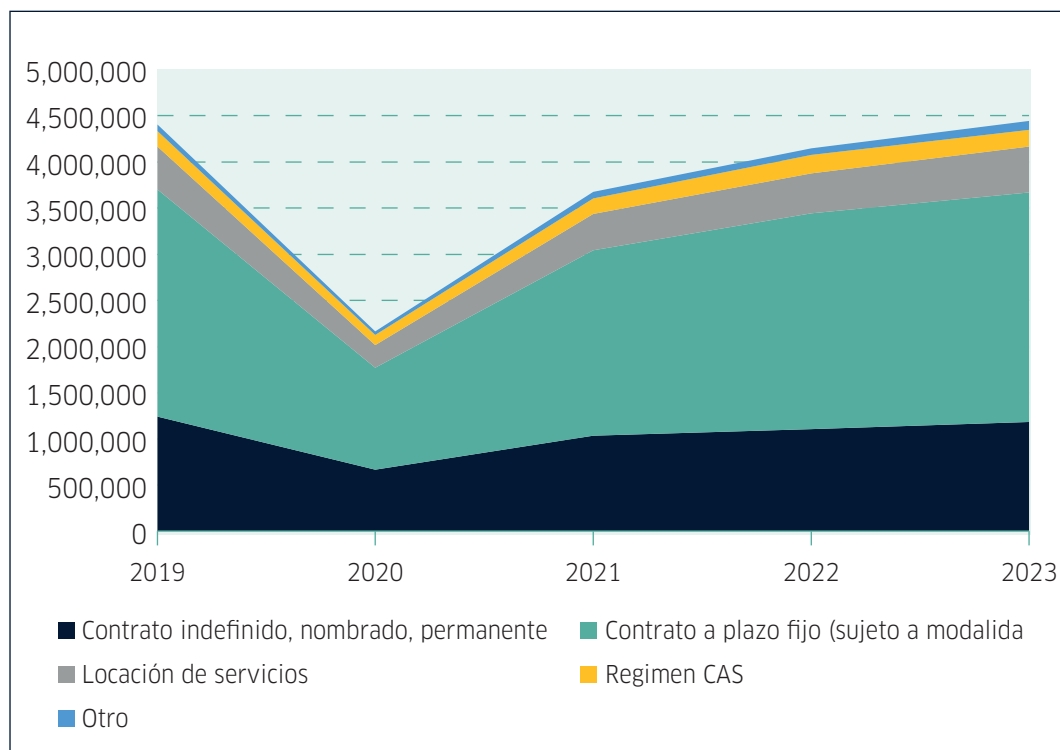
Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2020, 2023.

Inestabilidad en el empleo: el predominio de los contratos temporales

La evolución de la población asalariada por tipo de contrato entre el 2019 y el 2023 permite afirmar que los trabajadores más protegidos en el período de la pandemia fueron los que contaban con un contrato permanente o a tiempo indeterminado.

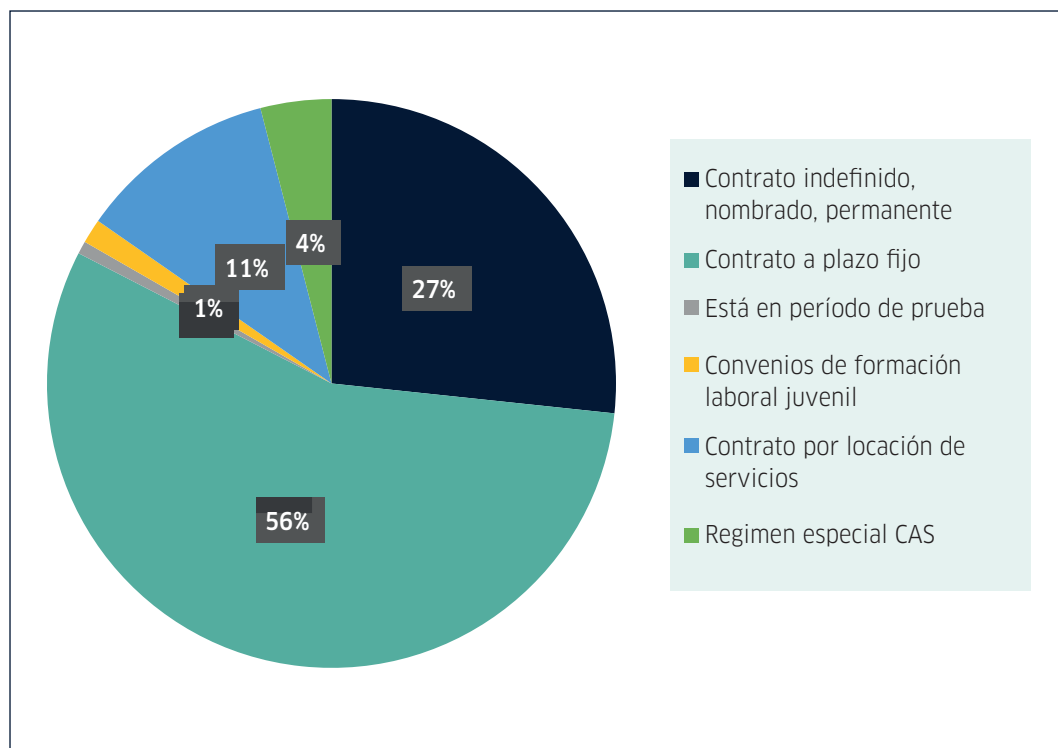
Este segmento fue el que menos se redujo en el año 2020, cuando se desató la emergencia sanitaria. En los años posteriores, con la reactivación económica, el empleo asalariado fue recuperando sus niveles previos, aunque con una composición distinta. Los contratos que más crecieron en este periodo fueron los de plazo fijo o sujeto a modalidad, así como los de locación de servicios, que no son propiamente un contrato laboral.

Gráfico 14. Perú: PEA Asalariada por tipo de Contrato, 2019-2023 (porcentaje del total de población asalariada con contrato de trabajo)



Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

Gráfico 15. Perú: PEA Asalariada por tipo de Contrato, 2023 (porcentaje del total de población asalariada con contrato de trabajo)

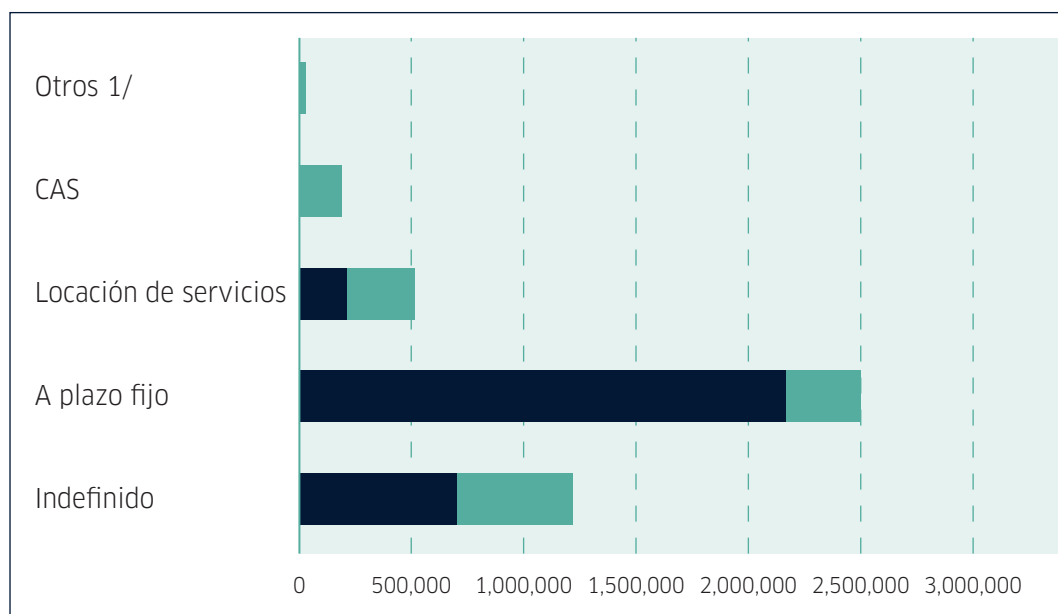


Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2023

En la actualidad, más de la mitad de los trabajadores asalariados formales (56%) cuenta con contratos laborales a plazo fijo o sujeto a modalidad. Este porcentaje representa más del doble de los trabajadores con contratos a plazo indeterminado (27%). En conjunto, sumado al sector de trabajadores contratados por locación de servicios (11%),

tenemos que dos tercios de los trabajadores asalariados formales (67%) están con contratos de trabajo inestables, que se renuevan cada año o por meses, pero que en ningún caso suponen una adecuada protección para los trabajadores frente a situaciones de despido laboral.

Gráfico 16. Perú. Población Asalariada según Sector Público o Privado y tipo de contrato, 2023



1/ Incluye los trabajadores que están en período de prueba y/o con convenios de formación laboral.
 Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2010-2016.

Este predominio de los contratos temporales está relacionado a su vez con altos niveles de rotación laboral y la corta duración de los trabajadores en su puesto de trabajo. En ese sentido, se puede afirmar que la breve duración de los contratos laborales –cuya extensión constituye una prerrogativa casi exclusiva del empleador– destaca como una característica central del trabajo asalariado en el país. En el 2023, si el 52.5% de los trabajadores con contrato permanente o indeterminado continúa en su puesto de trabajo por más de diez años, en el caso de los trabajadores contratados por locación de servicios (69%) o sujetos a modalidad (49.3%) su vínculo tiene duraciones menores a un año. Bajo esas condiciones, la reducida duración de los contratos de trabajo constituye un factor generador de incertidumbre e inseguridad en el trabajador, al otorgar al empleador la posibilidad de disponer dis-

crecionalmente la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, con escasas garantías que lo protejan de decisiones arbitrarias o injustificadas. Más de un quinto de los trabajadores cuya ocupación principal está bajo contratos a plazo fijo, y que no están sujetos al período de prueba, tienen contratos con duración de entre uno y tres meses. Esta proporción se eleva al 39.3% en el caso de los contratados por locación de servicios.

En el otro extremo, los trabajadores del sector público que se encuentran con Contratos Administrativo de Servicios (CAS) permanecen en sus empleos entre dos y diez años. Esta situación tiende a mejorar a partir de los cambios normativos en el empleo público, que introducen la modalidad a plazo indeterminado en algunos casos de contratos bajo el régimen CAS.

Tabla 12. Perú: Población asalariada formal por rango de meses en su ocupación principal por tipo de contrato 2023 (porcentaje)

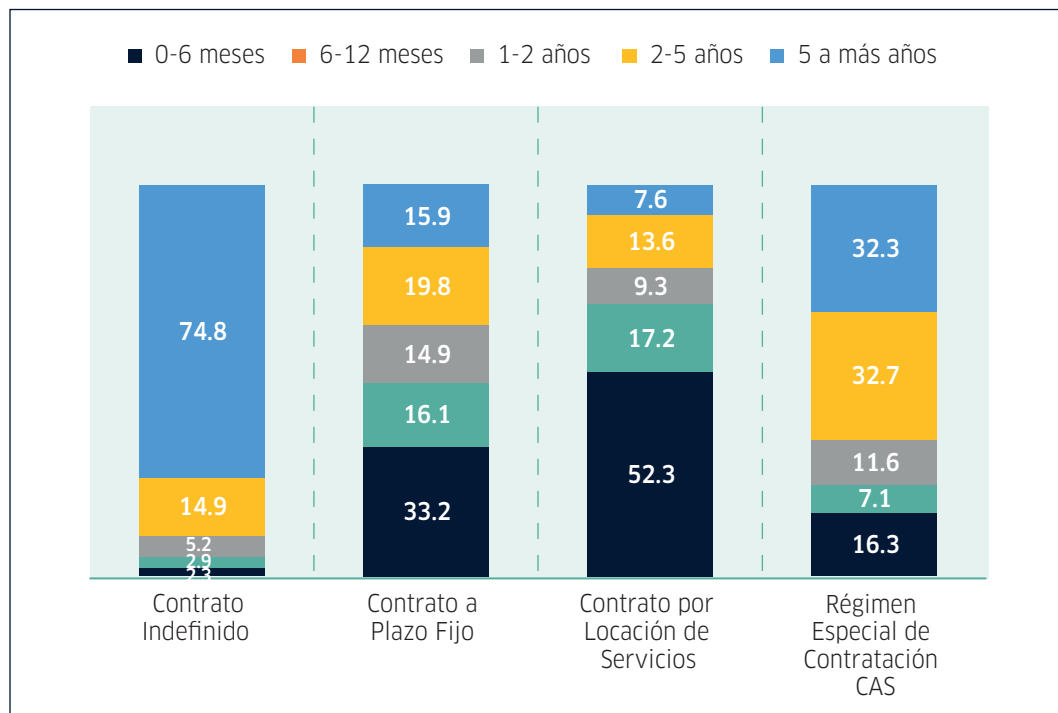
Tipo de contrato	Meses			Años			
	1-3	4-6	7-12	1-2	2-5	5-10	10 +
Indefinido	1.3	1.8	2.9	5.2	14.9	22.3	52.5
A plazo fijo	21.2	12.0	16.1	14.9	19.8	9.1	6.8
Locación de Servicios	39.3	13.0	17.2	9.3	13.6	4.7	2.9
Contrato Administrativo Servicios	9.9	6.4	7.1	11.6	32.7	21.6	10.7

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2023

Las consecuencias de los altos niveles de inestabilidad laboral son diversas e involucran variables relacionadas con derechos fundamentales. Mientras menos dure el

contrato de trabajo, menor será la capacidad del trabajador para afiliarse a una organización sindical y negociar sus condiciones laborales.

Gráfico 17. Perú: Población Asalariada Formal por rango de meses en su ocupación principal por tipo de contrato 2023 (porcentaje)



Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2023

Informalidad laboral y empleo informal: El Trabajo No Registrado

En el debate público, “la informalidad” aparece como uno de los principales problemas económicos y factores de subdesarrollo que enfrenta el Perú. Más del 70% de la economía opera bajo esas condiciones, un porcentaje muy por encima de lo registrado en otros países de la región. A pesar de haber consenso en este diagnóstico, existen diversas perspectivas que ponen énfasis distintos en las causas o factores explicativos de este fenómeno, lo mismo que en las estrategias de solución propuestas; en particular cuando se aborda la situación de la informalidad en el ámbito laboral o del empleo autónomo.

Esta discusión vuelve a adquirir relevancia en el contexto del crecimiento de la informalidad laboral (en el caso del trabajo asalariado) y de la informalidad tributaria (en el caso de los trabajadores autónomos), en el contexto del impacto económico de la crisis del Covid-19 y sus efectos sobre los mercados de trabajo.

En el Perú, los organismos públicos encargados de monitorear y sistematizar información sobre los indicadores laborales (es decir, el MTPE), se valen de las definiciones planteadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en las Resoluciones de 1993 y 2003 sobre Empleo Informal, donde se considera un empleo como informal cuando reúne alguna de las siguientes condiciones:

- a. Los empleadores y trabajadores por cuenta propia, cuyas unidades productivas pertenecen al sector informal.
- b. Los asalariados sin seguridad social financiada por su empleador.
- c. Los trabajadores familiares no remunerados, independientemente de la naturaleza formal e informal de la unidad productiva donde laboren.

El trabajo asalariado no registrado

En los Informes Anuales sobre el Trabajo Decente en el Perú, publicados por el MTPE, uno de los indicadores más importantes está relacionado con el Trabajo No Registrado. Esta definición da cuenta de la condición de “informalidad laboral” del trabajador, en el ámbito de una relación asalariada, entendida como la ausencia de mecanismos contributivos de seguridad y protección social a través de un contrato de trabajo.

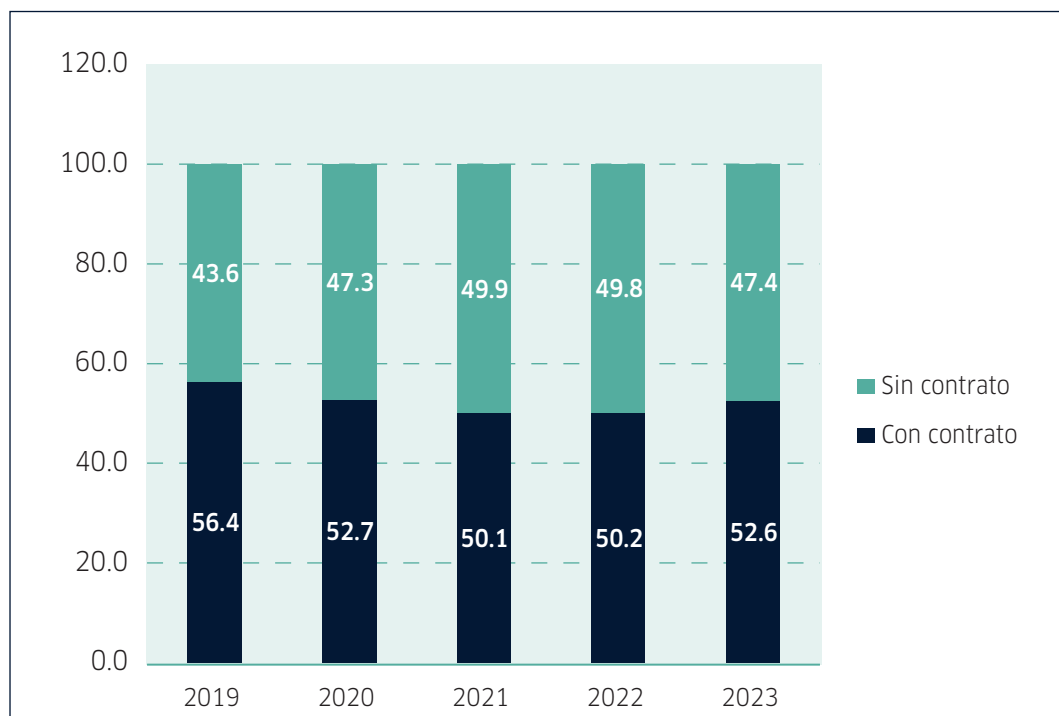
De acuerdo a esta fuente, se registra un importante retroceso en el número y porcentaje de trabajadores no registrados en los últimos años. Con la crisis de la pandemia, el porcentaje de trabajadores no registrados se incrementó en 3.7 puntos porcentuales el 2020 y 2.3 puntos el 2021, llegándose a ubicar en 49,9% (la mitad de la PEA asalariada). Según reporta el MTPE, solo en el 2020 se perdieron 182,000 puestos de trabajo formal, una variación negativa promedio de -3.5% que en el sector privado alcanzó -6.2%.

A pesar de la reactivación económica y la recuperación de un conjunto de indicadores, el trabajo no registrado no ha logrado regresar a los niveles pre pandemia, pese a la leve mejoría en los dos últimos años. En número absolutos, esto significó que

3'997,000 trabajadores asalariados estuvieran sin contrato en el 2023. Lo que en términos porcentuales nos ubicó en los mis-

mos niveles del 2010, con un 47% de los asalariados sin contrato de trabajo.

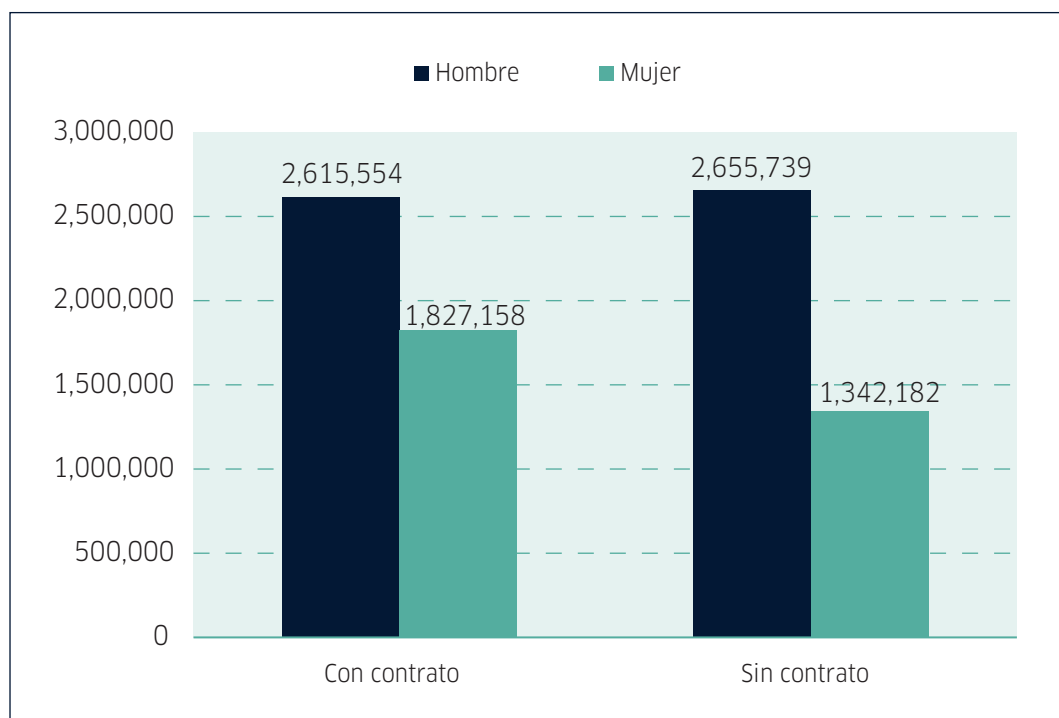
Gráfico 18. Perú: Población Asalariada por tenencia o no de Contrato de Trabajo 2019-2023 (porcentaje)



Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

En cuanto a la división por sexo, las trabajadoras mujeres asalariadas con contrato de trabajo (57.7%) se encuentran proporcionalmente más protegidas que los trabajadores hombres (47.6%). Esta diferencia de diez puntos porcentuales puede explicarse por la

subrepresentación en que se encuentran las trabajadoras mujeres en el sector privado; a diferencia del sector público, donde se registra una presencia mayoritaria de empleo asalariado femenino cubierto por un contrato de trabajo.

Gráfico 19. Perú: Población Asalariada por tenencia o no de Contrato de Trabajo y por sexo 2023

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2023

La evolución del porcentaje de empleo informal con relación a la población ocupada, en los tres últimos años, rompe una tendencia de formalización sostenida que se venía registrando en la primera década y media del presente siglo. Entre los años 2002 y 2015, en el contexto de crecimiento económico de 6.6% promedio, el empleo informal mostró un decrecimiento importante a nivel nacional, estancándose en 72% hasta el 2019, para luego crecer nuevamente el 2020 con el impacto económico de la pandemia global.

Como se observa en el gráfico siguiente, aunque la población ocupada con empleo

informal se reduce en cifras absolutas en el 2020, el porcentaje con relación a la población ocupada crece hasta alcanzar el 76.8% en el 2021. Y aunque los dos años posteriores la tasa se reduce ligeramente, no se logra recuperar los niveles del 2019 y de años anteriores.

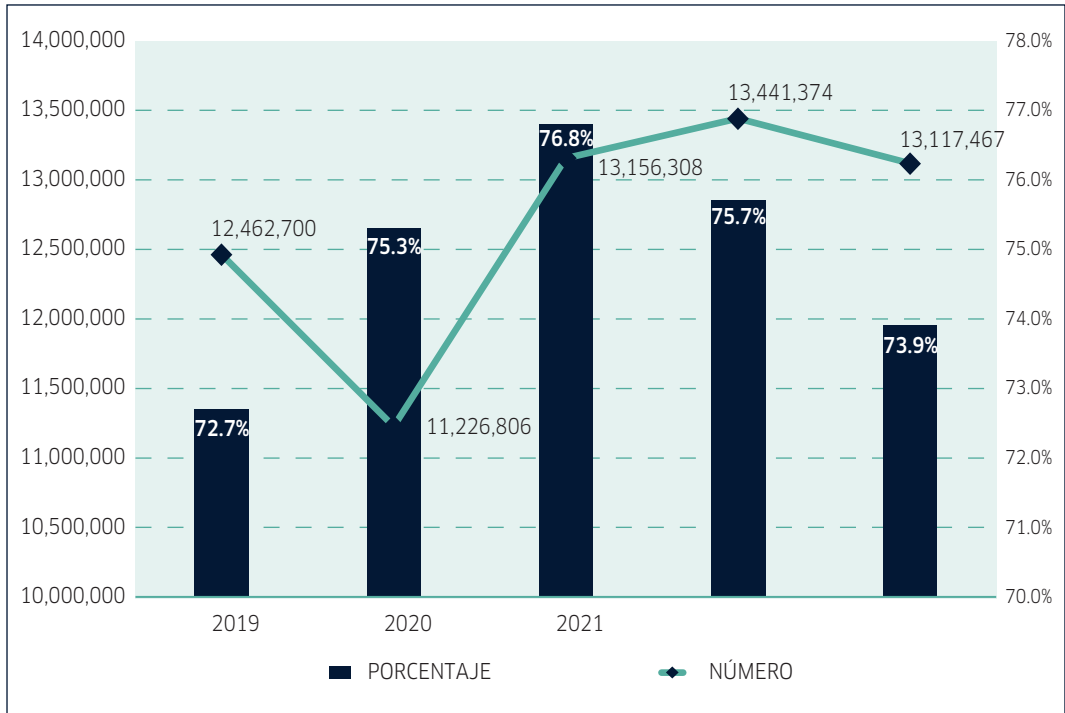
En el 2023, el nivel de empleo informal en los trabajadores hombres es de 72% y en el caso de las mujeres 76.3%. En el periodo de análisis, ambos sexos han visto incrementar los niveles de empleo informal, dado que en el 2019 el 70,3% de trabajadores hombres contaba con un empleo informal, y 75,8% en el caso de las mujeres.

Tabla 13. Perú. PEA Ocupada con empleo informal por Sexo, 2019-2023 (números y porcentaje)

Año	Miles de personas			Porcentaje		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
2019	12,462.8	6,715.9	5,746.9	72.7	70.3	75.8
2020	11,228.3	6,369.2	4,859.1	75.3	73.9	77.3
2021	13,156.3	7,281.7	5,874.7	76.8	75.4	78.8
2022	13,441.4	7,343.2	6,098.1	75.7	73.5	78.6
2023	13,117.5	7,172.0	5,945.5	73.9	72.0	76.3

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

Gráfico 20. Perú: Empleo informal 2019-2023 (en cantidades y porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

Del mismo modo, la distribución del empleo informal por categoría ocupacional no sufrió variaciones importantes entre los años 2019 y 2023. De hecho, el mayor número de trabajadores con empleo informal se

encuentra en la categoría de trabajadores independientes (90.3%), seguido por los trabajadores del hogar (90.3%) y, con un porcentaje menor pero significativo, los trabajadores asalariados (56.6%).

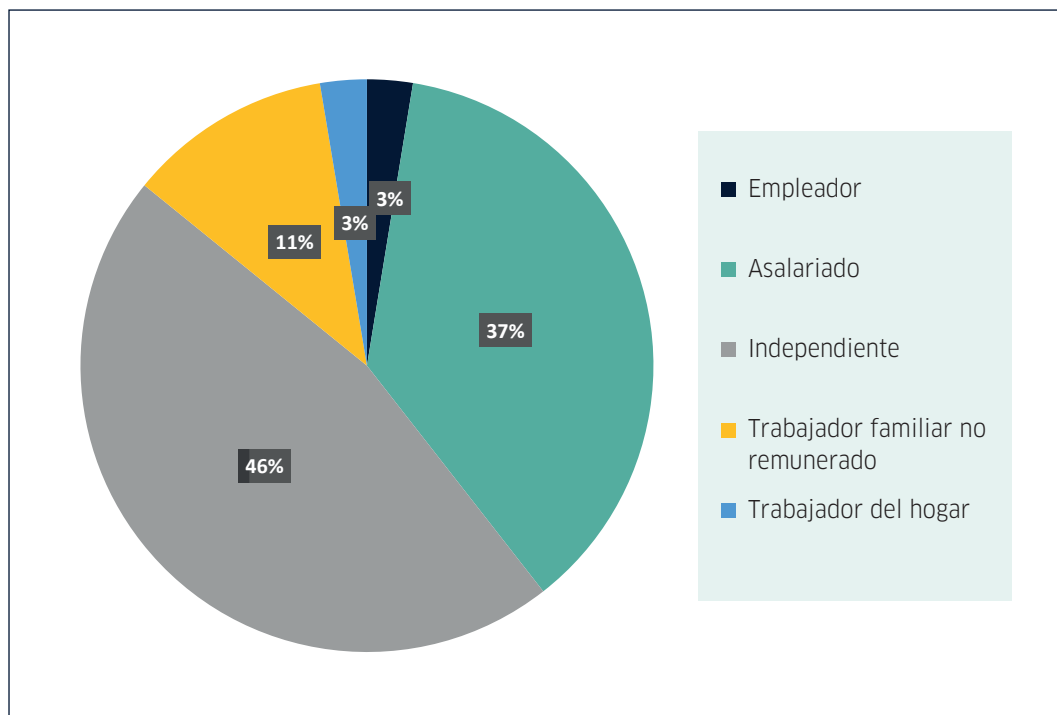
En todas las categorías, con la excepción de los trabajadores familiares no remunerados, la tasa de empleo informal no ha retrocedido a los niveles previos a la pandemia; aun- que se percibe un leve descenso entre los trabajadores asalariados y las trabajadoras del hogar.

Tabla 14. Perú: Población Ocupada en Empleo Informal por Categoría Ocupacional, 2019-2023 (en porcentaje)

Sectores ocupacionales	Años				
	2019	2020	2021	2022	2023
Asalariado	54.4	54.9	59.9	59.4	56.6
Independiente	89.2	90.8	90.9	90.8	90.8
Trabajador familiar no remunerado	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Trabajador del hogar	88.6	86.9	92.2	92.7	90.3
Total	72.3	75.3	76.8	75.7	73.9

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

Gráfico 21. Perú: Población Ocupada con empleo informal por categoría ocupacional, 2023 (en porcentaje)



Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2023.

Los principales grupos de trabajadores con empleo informal son los siguientes:

Trabajadores independientes: en el 2023 representan 6'086,000 trabajadores, de los cuales 36% se dedica a la actividad agrícola, 31% a los servicios y 23% al comercio. Geográficamente, el 29.5% se encuentra en el sector rural y el 70.5% en el sector urbano. Según esta caracterización, este gran grupo de trabajadores y trabajadoras está conformado por los pequeños productores agrarios y por trabajadores auto empleados en los sectores de comercio y servicios de las zonas urbanas.

Trabajadores independientes urbanos:

El subgrupo de trabajadores independientes urbanos debe ser también subdividido por actividades económicas, y dentro de ella, por características que diferencian a los colectivos de trabajadores. Así tenemos a:

- Los trabajadores dedicados al comercio mayorista o minorista. En este sector hay tres grandes colectivos, dos de los cuales se encuentran organizados: a) los comerciantes de mercados, b) los comerciantes de la calle que laboran como ambulantes o en pequeñas paraditas, y c) los comerciantes que realizan su actividad desde un local en su vivienda (las bodegas o bodeguitas).
- Los trabajadores dedicados a ac-

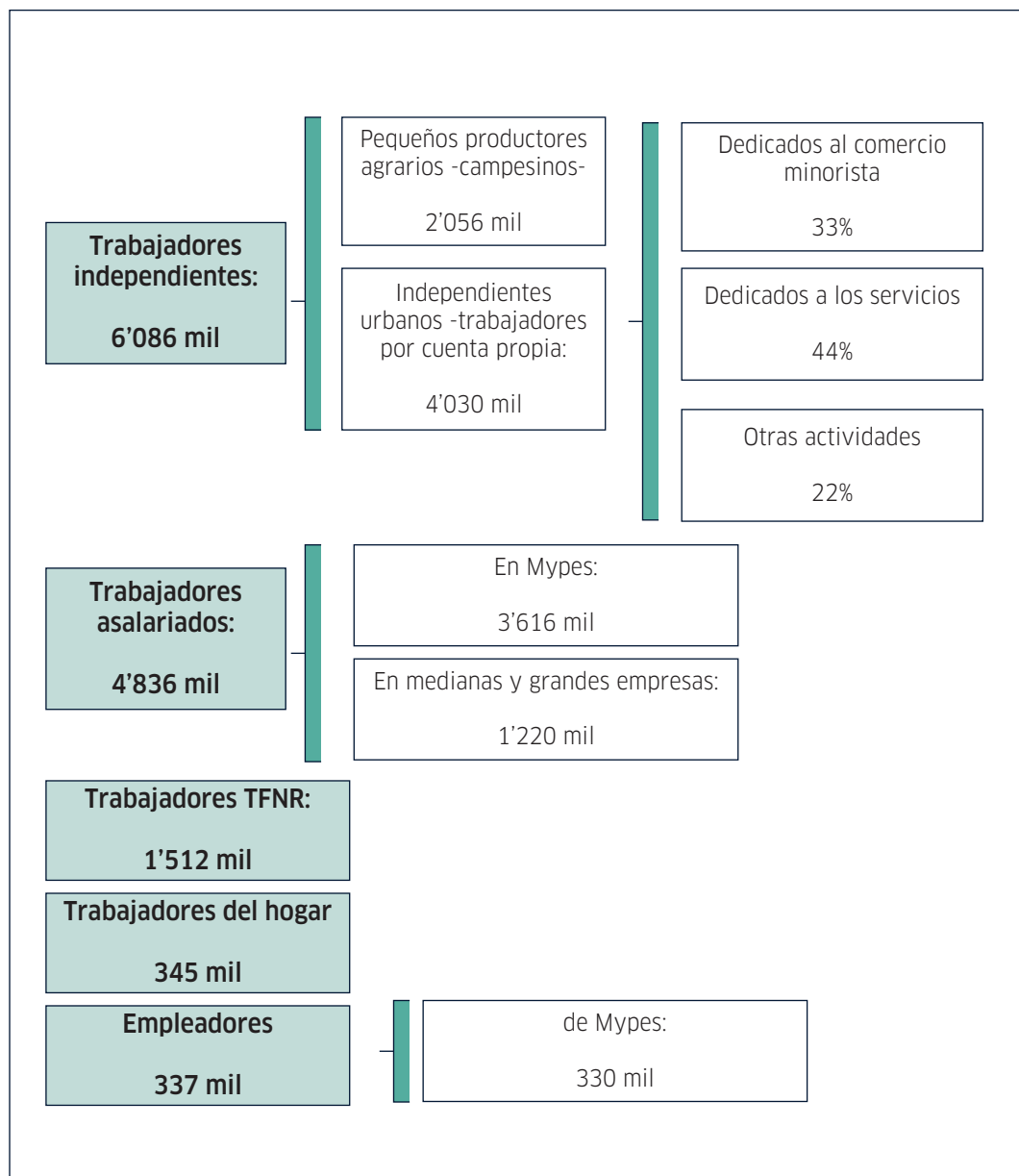
tividades de servicios. En este rubro destaca mayoritariamente el colectivo de trabajadores dedicados al transporte inter urbano e informal en las ciudades del país, que es una actividad básicamente masculina. También se encuentran los trabajadores que preparan y venden alimentos a pequeña escala, y que realizan su labor en el interior de sus propias viviendas, y venden sus productos en la puerta de sus casas. Esta última actividad es realizada mayoritariamente por mujeres.

Trabajadores asalariados: Al 2023 representan 4'836,000 trabajadores, con una presencia más pronunciada de trabajadores hombres (63.8%) que de mujeres (36.2%). Aunque existe presencia de asalariados con empleo informal en las empresas medianas y grandes (más de 100 trabajadores, 11.6%) y grandes empresas (más de 100 trabajadores, 14.7%), la gran mayoría de trabajadores asalariados con empleo informal se encuentran laborando en pequeñas y micro empresas, es decir, en unidades económicas con 1 a 100 trabajadores (73.5%).

Trabajadores Familiares No Remunerados:

Este grupo asciende a 1'512,000 trabajadores y está formado mayoritariamente por mujeres (65%), jóvenes (52%) que apoyan en las actividades económicas desarrolladas por pequeños productores agrícolas, y en menor medida, por los pequeños comerciantes urbanos.

Gráfico 22. Perú: Principales grupos de trabajadores con empleo informal 2023 (en miles de personas)



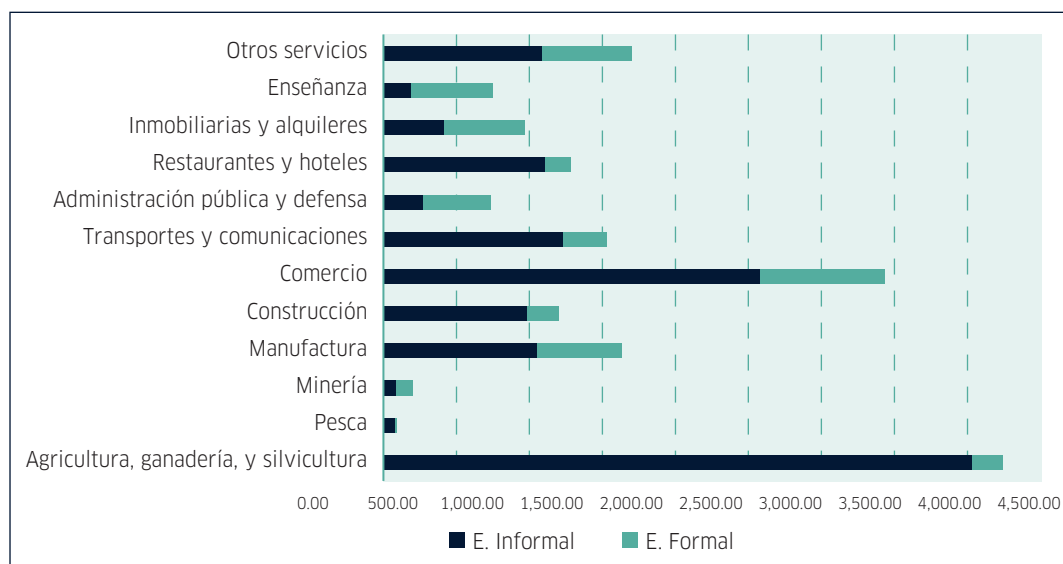
Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2023

Tabla 15. Perú: Población ocupada por rama de actividad y condición de empleo formal o informal 2023 (en miles de personas)

Sector económico	Condición del empleo	
	Informal	Formal
Agricultura, ganadería, y silvicultura	4,031.0	211.4
Pesca	79.6	11.3
Minería	83.7	113.9
Manufactura	1,050.3	582.3
Construcción	987.8	213.2
Comercio	2,578.5	850.3
Transportes y comunicaciones	1,229.3	296.7
Administración pública, defensa, planes de seguridad social	271.2	461.8
Restaurantes y hoteles	1,110.8	174.4
Inmobiliarias y alquileres	414.9	551.4
Enseñanza	195.0	556.1
Otros servicios	1,085.3	613.1

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2023.

Gráfico 23. Perú: Población ocupada por rama de actividad y condición de empleo formal o informal 2023 (número de personas)



Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2023.

La distribución de los trabajadores con empleo informal por actividad económica muestra una alta concentración en la actividad agrícola (95%) y la pesca (87.5%). En el primer caso, esta categoría abarca al conjunto de pequeños productores agrarios, con excepción de los 902,733 trabajadores que constituyen la PEA agrícola asalariada, básicamente ubicada en los fundos agroindustriales de la costa y algunas regiones de la sierra y selva..

A nivel urbano, las actividades que involucran más al mayor número de empleos informales son: restaurantes y hoteles (86%), construcción (82.2%), transportes y comunicaciones, (80.6%) y comercio (75.2%). En el otro extremo de la balanza, las actividades que cuentan con menos empleo informal son enseñanza (26%), administración pública (36%), minería (42.4%) y actividades inmobiliarias (42.9%).

3.

INGRESOS Y REMUNERACIONES

El nivel de ingresos constituye un indicador clave en la definición de un trabajo como decente o digno. Para que califique como tal, debe ser suficiente para cubrir una canasta básica familiar (o una proporción de ésta) en función del tiempo laborado (si se trata de una remuneración diaria, semanal o mensual). En ese sentido, la orientación que adopten las políticas públicas orientadas a la mejora periódica o regular de los ingresos laborales –ya sea por vía de ajustes automáticos de la Remuneración Mínima Vital (RMV), la promoción de la negociación colectiva o mediante subsidios directos– resultan fundamentales para asegurar una evolución óptima de los ingresos laborales, acorde con el costo de vida y en función de la productividad reportada por las unidades económicas.

En el Perú, la principal política pública de promoción del ingreso recae en la actualización de la RMV, que en los últimos cinco años se incrementó una única vez en mayo del 2021, durante el gobierno de Pedro Castillo, elevándose de S/ 930 a S/ 1,025 (un incremento de 10.2%). Este aumento generó una serie de reacciones y cuestionamientos por algunos sectores que consideran que “no era el momento adecuado para un ajuste, al estar recién saliendo de la crisis generada por la pandemia”; pero sobre todo, por haberla adoptado el Gobierno sin que fuera discutida previamente por el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), en el marco del diálogo social tripartito.

Tabla 16. Perú: Evolución de la Remuneración Mínima Vital, 2018-2023

Norma legal	Fecha de publicación	Vigencia	Remuneración Mínima Vital (en Soles)
D.S. N° 004-2018-TR	01.04.18	01.04.18 al 30.04.22	930
D.S. N° 003-2022-TR	01.05.22	01.05.22 hasta el presente	1025

Fuente: Normas Legales El Peruano

Analizando el periodo comprendido, encontramos que los ingresos laborales en el Perú persisten en sus niveles bajos. A pesar del aumento del 2022, la distribución del ingreso no mejoró sustancialmente después de la pandemia: en los niveles de ingresos más altos apenas se acercaron a lo registrado el 2019.

Utilizando la RMV como parámetro, encontramos que el 2023 el 38% de la PEA Ocu-

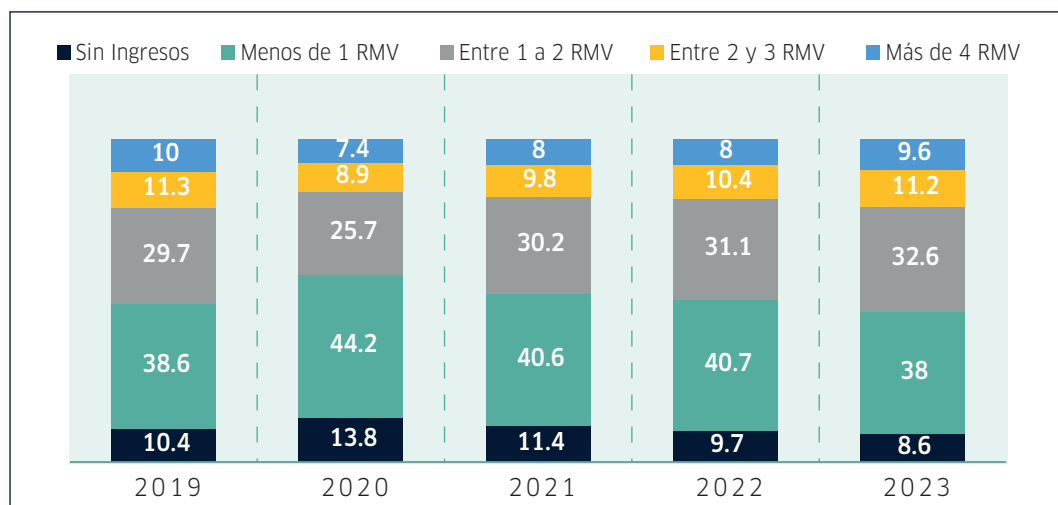
pada recibe ingresos menores a la RMV, porcentaje que se eleva a 70.6% sumando a los que tienen ingresos por debajo de las dos RMV como ingreso mensual. El 8.6% de la PEA ocupada no recibió ninguna remuneración laboral, aunque este porcentaje se redujo levemente respecto del 2019 (10.4%), luego de elevarse a 13.8% el 2020 como consecuencia de la crisis de la pandemia.

Tabla 17. Perú: PEA Ocupada por rango de ingresos de función a la Remuneración Mínima Vital, 2019-2023 (en porcentaje)

Rango de ingresos	2019	2020	2021	2022	2023
Sin Ingresos	10.4	13.8	11.4	9.7	8.6
Menos de 1 RMV	38.6	44.2	40.6	40.7	38.0
Entre 1 a 2 RMV	29.7	25.7	30.2	31.1	32.6
Entre 2 y 3 RMV	11.3	8.9	9.8	10.4	11.2
Más de 4 RMV	10.0	7.4	8.0	8.0	9.6
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

Gráfico 24. Perú: PEA Ocupada por rango de Ingresos de función a la Remuneración Mínima Vital, 2019-2023 (en porcentaje)

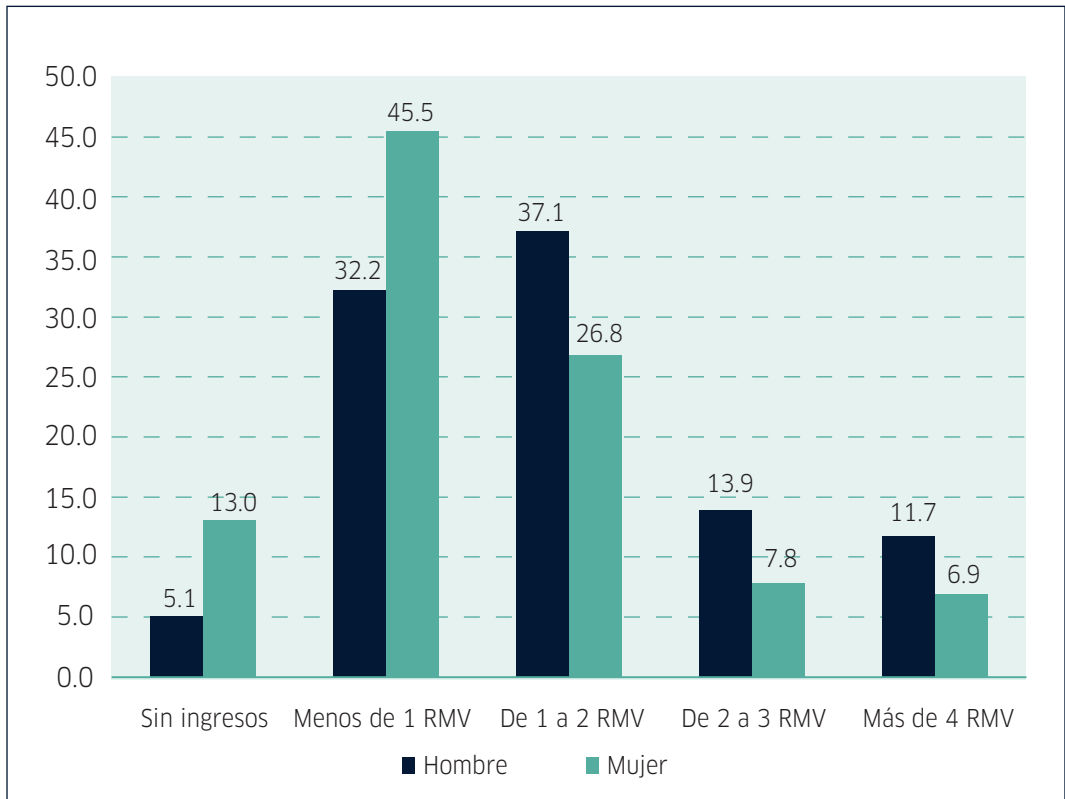


Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

En cuanto a la distribución de los ingresos por sexo, la PEA Ocupada femenina con ingresos menores a una RMV (45.5%) es sustantivamente superior a la PEA Ocupada masculina (32.2%). De igual forma, la PEA femenina sin ingresos (13%) también es sus-

tantivamente mayor que la PEA masculina (5%). Esta proporción se invierte cuando los ingresos son superiores a una RMV, donde la PEA masculina supera a la femenina en todas las escalas de medición.

Gráfico 25. Perú: PEA Ocupada por rango de Ingresos de función a la Remuneración Mínima Vital, 2023 por sexo (en porcentaje)



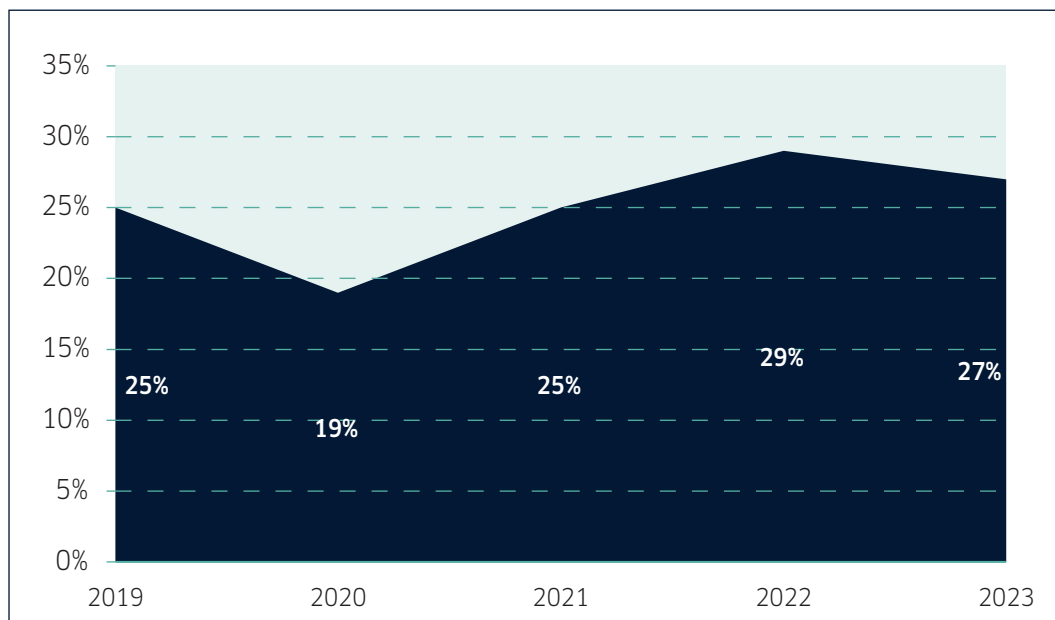
Nota: Se considera la Remuneración Mínima Vital (RMV).

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2023.

Estas diferencias en los ingresos entre hombres y mujeres se reflejan a su vez en la evolución de la brecha salarial en el periodo de análisis. Ésta se incrementó en dos

puntos porcentuales, al subir de 25% a 27% entre el 2019 y 2023, luego de alcanzar un pico de 29% en el 2022 en el contexto de recuperación económica pospandemia.

Gráfico 26. Perú: Brecha de ingresos laborales promedio de la PEA Ocupada por sexo, 2019-2023 (porcentaje)

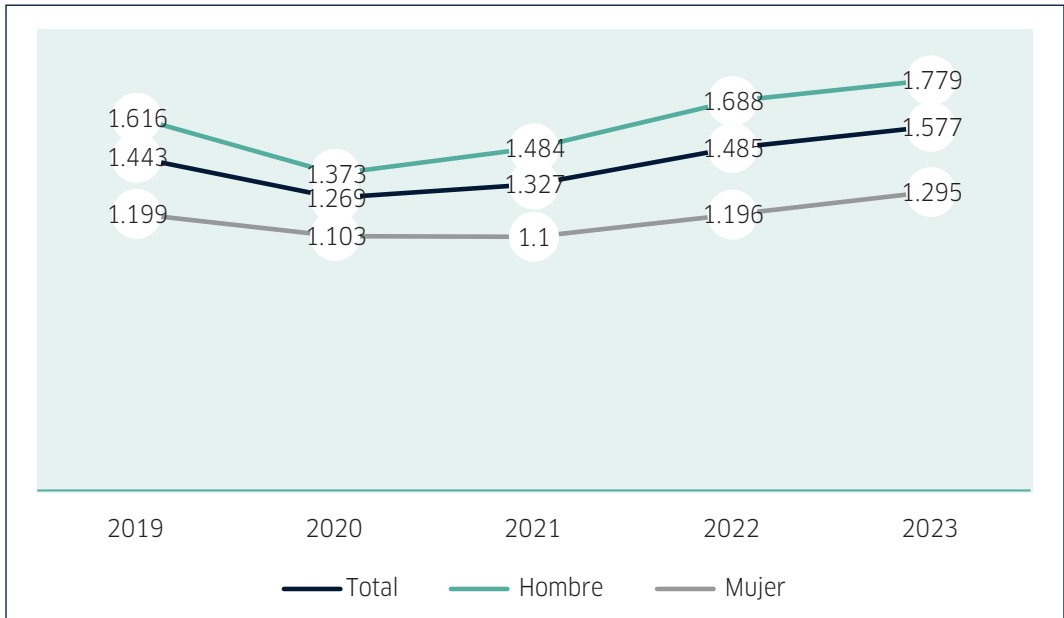


Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

Ingreso promedio y brechas entre la PEA independiente y asalariada

El ingreso promedio de la PEA Ocupada ha crecido solo un 9% en el período, luego de sufrir una fuerte contracción en el año 2020. La diferencia entre hombres y mujeres se acentúa. El ingreso promedio de los hombres avanzó un 10% frente a sólo el 8% de las mujeres.

Gráfico 27. Perú: Ingreso real promedio mensual de la PEA ocupada por sexo, 2019-2023 (Nuevos soles)



Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2010-2016.

La condición de trabajador asalariado o dependiente también influye en los niveles de ingresos percibidos, siendo estos superiores a los registrados en el sector de trabajadores autónomos o independientes. En el caso del trabajo asalariado, los ingresos promedio aumentaron 8 puntos porcentuales entre el 2019 y 2023, luego de caer en 7% por efecto de la pandemia el 2020. En el caso de los trabajadores independientes, sus ingresos aumentaron en 11.3 puntos porcentuales en el mismo lapso, pero luego

de caer 17.7 puntos el 2020 por efecto de la emergencia sanitaria.

La brecha de ingresos entre trabajadores asalariados y trabajadores autónomos fue de 49.9% en el 2019, incrementándose ligeramente al final del periodo de análisis en 1.1 puntos porcentuales, ubicándose el 2023 en 51.1%. Esta brecha registró un descenso de 6.6 puntos porcentuales en el 2020 (43.8%), en el contexto de la pandemia.

Tabla 18. Perú: Ingreso Promedio de PEA Ocupada asalariada e independiente 2019-2023

Rango de ingresos promedios	2019	2020	2021	2022	2023
Asalariado	1,804	1,679	1,702	1,835	1,952
Independiente	895	736	804	952	997

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

En el 2023 el ingreso promedio nacional fue S/ 1,577, que en el caso de la PEA masculina se elevó a S/ 1,779, mientras que en el caso de la PEA femenina fue S/ 1,295, equivalente al 72% del ingreso de los hombres. Esta desigualdad se traslada también a la distribución de ingresos por rama de actividad y por género. En términos globales, las actividades con ingresos promedio más altos son el sector minero (S/ 3,926), administración pública y defensa (S/ 2,779) y enseñanza (S/ 2,456). Este orden se mantiene en el caso de la PEA masculina. Pero en el caso de la PEA femenina, varía en el segundo y tercer lugar, donde se ubican el sector de construcción y administración pública y defensa, desplazando al cuarto lugar a la enseñanza.

Es importante destacar que las dos únicas actividades económicas donde la PEA femenina registra mayores ingresos que la masculina son construcción civil (30% por encima) y transportes y comunicaciones (10% más). Las actividades con ingresos promedio más equitativos entre hombres y mujeres son la pesca (0.97), minería (0.91) y otros servicios (0.80), con ligera predominancia masculina en todos los casos. Las

mayores brechas se dan en la manufactura (0.53), comercio (0.56) y agricultura, ganadería y silvicultura (0.62), con los mayores niveles de desigualdad por género.

Por otro lado, destacan el sector agricultura, ganadería y silvicultura (S/ 957), comercio (S/ 1,370) y restaurantes y hoteles (S/ 1,271) como los sectores con ingresos promedio más bajos. En el caso de la agricultura, ganadería y silvicultura coinciden tanto la PEA masculina como femenina como la actividad con menores ingresos; pero en el segundo y tercer lugar varían los sectores, siendo la pesca y transporte y comunicaciones en el caso de la PEA masculina, y manufactura y restaurantes y hoteles en el caso de la PEA femenina, las que ocupan esas posiciones respectivamente.

La ratio de ingresos entre el sector con ingresos promedio más altos (minería) y los más bajos (agricultura, ganadería y silvicultura) es de 4.1. Esta ratio se reduce a 3.1 cuando se analiza la PEA masculina entre ambos sectores y se eleva a 5.3 en el caso de la PEA femenina.

Tabla 19. Perú: Ingreso Promedio por rama de actividad y por sexo, 2023 (en Soles)

Rama de actividad económica	Sexo			Ratio
	Total	Hombre	Mujer	
Agricultura, ganadería, silvicultura	957	1,069	671	0.62
Pesca	1,405	1,407	1,368	0.97
Minería	3,926	3,951	3,607	0.91
Manufactura	1,652	2,013	1,082	0.53
Construcción	1,785	1,759	2,524	1.43
Comercio	1,370	1,864	1,056	0.56
Transporte y comunicaciones	1,596	1,582	1,747	1.1
Administración pública y defensa	2,779	3,061	2,335	0.76
Restaurantes y hoteles	1,271	1,751	1,133	0.64
Inmobiliarias y alquileres	1,975	2,243	1,570	0.69
Enseñanza	2,456	2,814	2,223	0.78
Otros servicios	1,731	1,995	1,598	0.80
Total	1,577	1,779	1,295	0.72

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

4. SEGURIDAD SOCIAL

Acceso a un sistema de pensiones

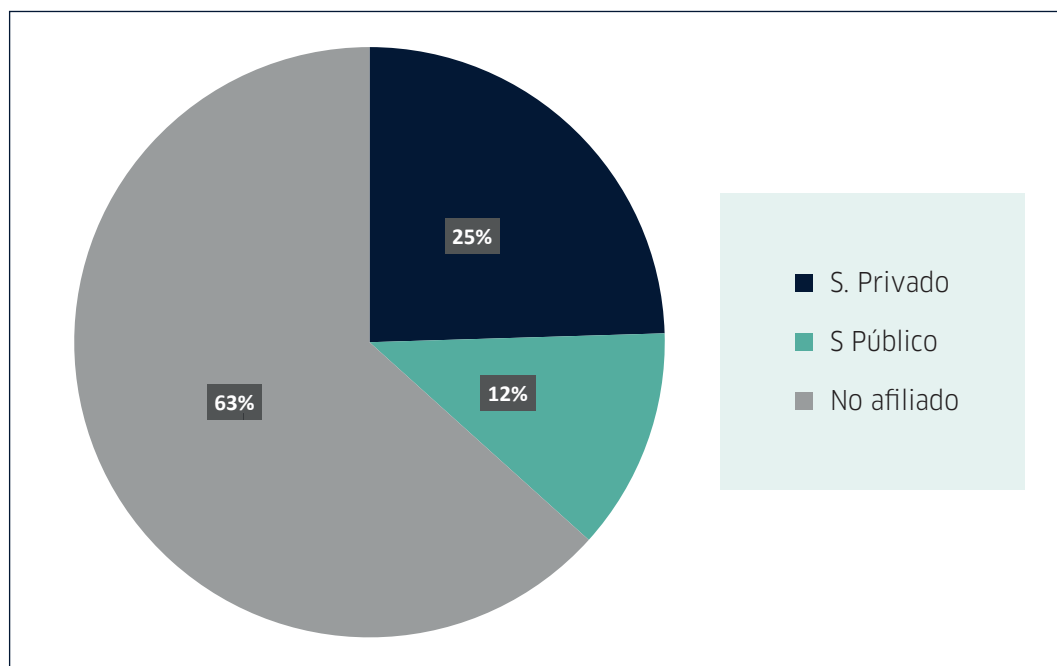
Al igual que los otros indicadores vinculados con el trabajo decente, el acceso a sistemas de protección social sigue siendo un derecho no realizado para un porcentaje importante de peruanos: el 2023 sólo el 37% de la PEA ocupada se encontraba afiliada a un sistema de pensiones, mostrando un incremento modesto de apenas un punto porcentual en el periodo 2019-2023. Esto significa que asistimos a un estancamiento en la ampliación de la cobertura de este derecho. Visto de otro modo: la PEA ocupada que no está afiliada a un sistema de pensiones se ubica en 63.3%, lo que representa casi dos tercios de la PEA excluida de este derecho social.

Los efectos de la pandemia del 2020 se percibieron más claramente un año después, el 2021, cuando el porcentaje de no afiliados a un sistema de pensiones se elevó a 65.1%, disminuyendo simultáneamente el porcentaje de afiliados a 34.9% de la PEA ocupada.

Desde la perspectiva del sistema de pensiones escogido el escenario se mantiene, aunque con ligeras variaciones en el periodo analizado. Por ejemplo, encontramos que el contexto de emergencia sanitaria afectó negativamente al Sistema Privado de Pensiones, a cargo de las administradoras de fondos de pensiones (AFP), al descender la cobertura de 24.6% el 2019 a 22.5% en el 2021 (2.1 puntos porcentuales). El 2022 se registra una leve recuperación de 0.5 puntos, casi logrando equiparar los niveles pre pandemia, con 24.5% de afiliados el 2023.

A diferencia de lo sucedido en el SPP, en el caso del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) se registra un levísimo repunte a pesar de la pandemia. En el último quinquenio el porcentaje de afiliados al SNP pasó de 9.3% de la PEA en el 2019 a 10.9% el 2020 y a 11.3% el 2021, para luego caer levemente a 11% el 2022 y 10.8% el 2023. No obstante este ligero aumento, el porcentaje de afiliados al SNP es significativamente menor al del sistema privado.

Gráfico 28. Perú: PEA Ocupada según afiliación a un sistema de pensiones, 2023 (porcentaje)



Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

En lo que se refiere a la afiliación por género, en el periodo 2019-2023 la PEA ocupada masculina no afiliada a un sistema previsional varió levemente: si en el 2019 el 58.6% se encontraba en esa situación, en el 2023 ese porcentaje disminuyó a 57.9%. En el ínterin este indicador tuvo un comportamiento diletante, comenzando por una pequeña caída el 2020 en el contexto de la pandemia (58.3%), para subir nuevamente el 2021 a 59.6% y el 2022 a 59.5% en el periodo de reactivación económica.

En el caso de la afiliación femenina, la PEA ocupada femenina sigue mostrando diferencias sustanciales respecto de la PEA ocupada masculina (10 puntos porcentuales por debajo). Sin embargo, en el periodo analizado la cobertura femenina progresó leve-

mente. Si en el 2019 el 28.6% de mujeres se encontraban afiliadas a un sistema previsional, en el 2023 este porcentaje ascendió a 29.7%, luego de caer levemente el 2020 (28.8%) y 2021 (27.9%) en el contexto de la crisis sanitaria. En el 2022 este valor volvió a crecer a 28.1%, tendencia que se repitió en el 2023.

En términos generales, las principales tendencias identificadas en materia de acceso a los sistemas previsionales, son las siguientes:

- Aunque el porcentaje de la PEA que no está afiliada a un sistema de pensiones sigue siendo alta, entre el 2019 y 2023 se observa una leve mejora en los niveles de afiliación.

- En cuanto a las diferencias de sexo en el acceso a la seguridad previsional, las mujeres siguen teniendo menores tasas de afiliación en comparación con los hombres. La proporción de mujeres sin afiliación es consistentemente más alta en todos los años (superior al 70% en 2023), mientras que en el caso de los hombres se mantiene en torno al 58% y 60%.
- En cuanto a los sistemas previsionales, los aportes al sistema AFP han fluctuado; pero en general han sido superiores a los aportes al SNP, que se han mantenido en su nivel promedio en ese periodo.

Estamos ante un escenario que plantea serios desafíos en materia de seguridad social, con una mayoría de la PEA ocupada sin afiliación a pensiones, especialmente en el caso de las mujeres, lo que significará en pocos años una pesada carga para el Estado y las familias de los trabajadores cesados y jubilados.

Tabla 20. Perú: PEA ocupada que aporta algún sistema de pensiones, según tipo de afiliación, 2019-2023

Afiliación al sistema de pensiones	2019	2020	2021	2022	2023
Total	17.133.100	14.901.782	17.120.141	17.756.366	17.753.908
AFP	4.209.084	3.586.581	3.858.464	4.076.576	4.351.717
Ley 19990	1.600.661	1.622.259	1.932.715	1.944.407	1.908.824
Ley 25530	72.620	40.715	25.330	17.582	22.288
Otro sistema	228.322	143.494	154.332	176.431	206.235
Más de un sistema	8.296	9.031	10.245	10.474	20.663
No afiliado a sistema	11.014.117	9.499.701	11.139.055	11.530.895	11.244.180

Nota: Bases de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

Acceso a la Salud

En lo que respecta a la cobertura de salud, se observa un crecimiento sostenido en la PEA ocupada que cuenta con seguro de salud: si en el 2019 el número de personas aseguradas con seguro de salud era 12'647.600 (73.8% de la PEA ocupada), el 2023 este número ascendió a 15'329,400 (86.34%), representando un crecimiento acumulado de casi 21% en ese periodo.

Con la pandemia del 2020 este indicador tuvo una caída abrupta a 11'205,900, pero luego recuperó su nivel el 2021, con una cobertura de 13'385,000; superando inclusive lo registrado en el periodo pre pandemia. A partir de ese año, el porcentaje de la PEA ocupada con cobertura continúa en ascenso, alcanzando al 86.3% el 2023, lo que indica un importante incremento en la afiliación a los sistemas de salud.

A pesar de la disminución de la cobertura –en términos absolutos– durante la emergencia sanitaria, en términos porcentuales esta aumentó a 75.2% de la PEA el 2020,

lo que se explica por el descenso en la tasa de empleo asalariado formal, lo que alteró la proporción de trabajadores con cobertura de salud.

Tabla 21. Perú: PEA ocupada que aporta algún sistema de salud, según tipo de afiliación, 2019-2023

Afiliación al sistema de salud	2019	2020	2021	2022	2023
Total	17.133.100	14.901.782	17.120.141	17.756.366	17.753.908
Essalud	4.431.596	3.452.118	3.740.641	4.068.878	4.327.693
Seguro privado de salud	113.391	98.605	92.831	109.868	117.384
Entidad prestadora de salud	67.698	36.965	34.208	64.473	60.990
Seguro de FF.AA. y policiales	200.385	130.009	150.853	165.109	172.229
Seguro Integral de salud	7.362.206	7.182.784	9.045.329	10.015.448	10.277.135
Otro seguro de salud	62.769	35.744	18.496	25.740	19.868
Más de un seguro de salud	409.523	269.639	302.653	315.953	354.069
No afiliado	4.483.429	3.694.971	3.733.134	2.987.935	2.418.937
No especificado	2.105	946	1.996	2.961	5.603

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

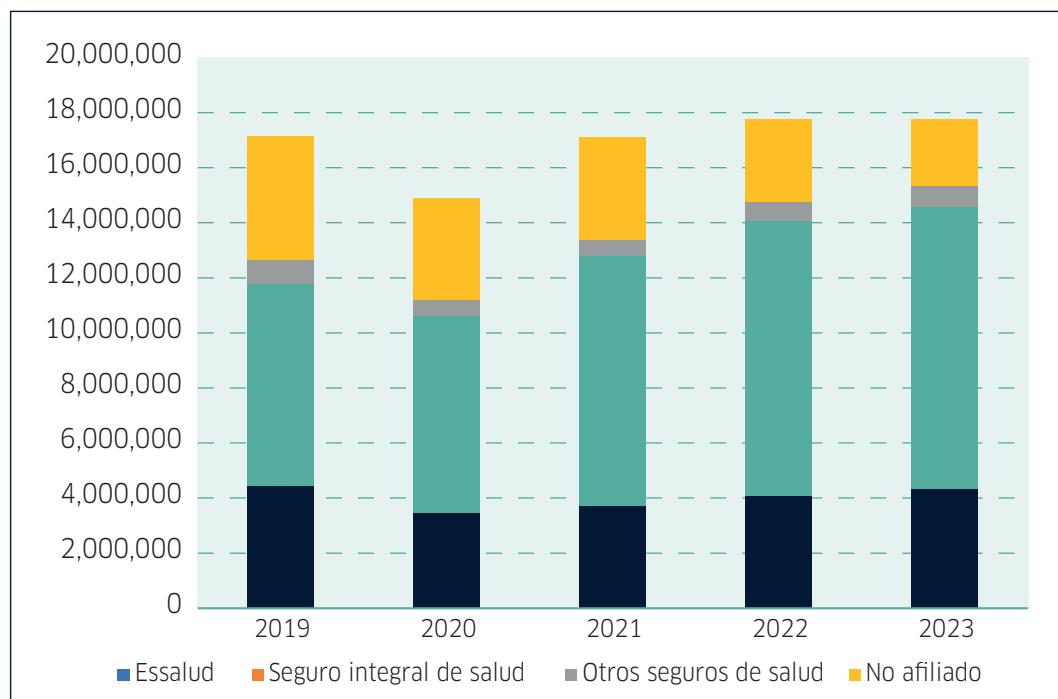
En el periodo de análisis se registra una reducción en el número de personas no afiliadas a un seguro de salud: entre el 2019 y 2023 se registró una caída de

2'419,492 afiliados (al pasar de 4'483,429 a 2'418,937). Este cambio importante se explica, en parte, por la expansión en la cobertura del Seguro Integral de Salud (SIS),

que creció de 7'300,000 de usuarios en el 2019 a 10'277,135 en el 2023, lo que significó un aumento de 15 puntos porcentuales (pasó del 42.9% de la PEA ocupada en el

2019 a 57.8% en el 2023). Otro factor que explicaría este cambio sería la caída en la cobertura de EsSalud, de 25.8% en el 2019 pasó a 24.3% en el 2023).

Gráfico 29. Perú: PEA ocupada que aporta algún sistema de salud, según tipo de afiliación, 2019-2023 (número de personas)



Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

En cuanto a la distribución por sexo, son las mujeres las que tienen una mayor cobertura en la actualidad. Solo el 10% de las mujeres de la PEA Ocupada no cuenta con un seguro de salud, frente al 16% de los hombres. Este avance importante se explica por el incremento de cobertura del SIS, que creció notablemente en el período. Esta tendencia se registró tanto para hombres como para mujeres. Si en 2019 el porcentaje de hombres y mujeres cubierto por este seguro fue

39,9% y 46,8% respectivamente, en el 2023 este porcentaje aumentó en 15 puntos porcentuales, tanto en el caso de los hombres (que se elevó a 55,0%) como en las mujeres (61,6%). En términos generales, las mujeres muestran una mayor proporción de afiliación al SIS en comparación con los hombres, con una diferencia promedio de 6-7 puntos porcentuales que se ha mantenido a lo largo del periodo.

Con relación a la PEA no afiliada a un sistema de salud, en el periodo analizado se registra una tendencia a la baja. En 2019, el 29,3% de los hombres y el 22,2% de las mujeres no estaban afiliados a ningún seguro. En 2023, estas cifras disminuyeron al 16,2% para hombres y al 10,3% para mujeres.

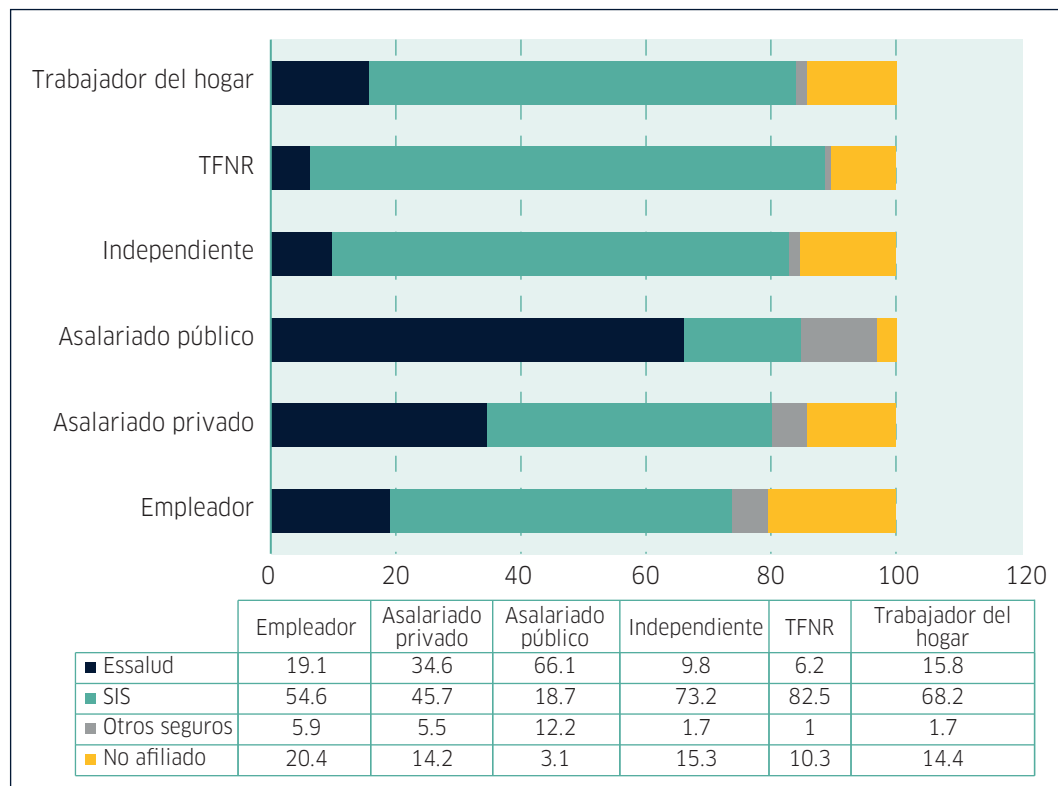
En resumen, el periodo 2019-2023 muestra una clara tendencia de recuperación y expansión en el acceso al seguro de salud para la PEA ocupada, principalmente por el aumento de la PEA con acceso al Seguro Integral de Salud (SIS), claro aumento de la población ocupada y asegurada bajo ese sistema.

Tabla 22. Perú: PEA ocupada que aporta algún sistema de salud, según sexo, 2019 y 2023 (porcentaje)

Sistema de salud	2019		2023	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Essalud	25.6	26.3	24.4	24.3
Seguro integral de salud	40	47	55.0	61.6
Otros seguros de salud	5.0	5.0	4.4	3.7
No afiliado	29.0	22.0	16.2	10.3
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

Gráfico 30. Perú: PEA ocupada que aporta algún sistema de salud, por categoría ocupacional 2023 (porcentaje)



Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023.

5.

LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La libertad sindical sigue siendo un aspecto problemático en el ámbito de las relaciones laborales en el Perú. Esta apreciación calza tanto con relación a su real y efectivo ejercicio por parte de los trabajadores, como con relación a su medición por medio de fuentes oficiales objetivas.

Actualmente la tasa de sindicalización en el país equivale al 5% de la PEA asalariada; un porcentaje muy por debajo del promedio regional (15%); o con lo registrado en países como Argentina (40%), Uruguay (20%), Brasil (16%) o México (16.2%).

Este indicador se encuentra muy rezagado respecto de los niveles alcanzados en otras épocas. A finales de la década de 1980, el 21% de la PEA asalariada peruana se encontraba sindicalizada y se beneficiaba con negociaciones colectivas sectoriales.

Este bajo nivel de sindicalización evidencia la situación de debilidad del movimiento sindical peruano, afectado desde los años noventa por la violencia política, la crisis económica y el ajuste estructural que implicó una reforma laboral agresiva, que redujo

los niveles de protección y promoción de los derechos colectivos de los trabajadores.

Es importante destacar, sin embargo, el subregistro que supone el uso de estadísticas oficiales sobre sindicalización, negociación colectiva y huelga, basadas principalmente en la base de datos de la Planilla Electrónica, acotada exclusivamente al registro de la población asalariada formal. Al excluir de la medición a la PEA independiente, no incluye en su registro a los sindicatos constituidos en el sector de los trabajadores autoempleados, algunos de ellos con cobertura nacional. Las publicaciones oficiales del MTPE no incorporan en su análisis a los trabajadores independientes que se encuentran afiliados a una organización sindical o participan de procesos de negociación colectiva, beneficiándose de su alcance y cobertura.

Este vacío de información conlleva a que el análisis desarrollado en este informe se circunscriba al universo de trabajadores asalariados registrados en la Planilla Electrónica del MTPE. Solo en un caso se alude al total de los trabajadores asalariados de la PEA

ocupada, en lo referente a la tasa de sindicalización.

Aun así, como se señalará más adelante, la información disponible presenta también problemas que dificultan hacer un diagnóstico general de la situación de la libertad sindical en el país.

Tasa de sindicalización

La medición de la tasa de sindicalización puede variar de acuerdo a los parámetros y fuentes utilizadas. En ese sentido, considerando que la información disponible para este informe proviene de la ENAHO y de la Planilla Electrónica, y que por tanto el universo de trabajadores sindicalizados contabilizados estará conformado por el sector de asalariados formales, se pueden realizar dos cálculos de la tasa de sindicalización: uno primero que parte del análisis del universo de trabajadores asalariados registrados en la Planilla Electrónica, incluidos los sindicalizados en el sector público y en el privado. Un segundo nivel de análisis es con relación al total de trabajadores asalariados de la PEA Ocupada; en este caso se incorporan los asalariados que no se encuentran registrados (informalidad laboral),

que trabajan mayoritariamente en micro y pequeñas empresas y que no cuentan con algún tipo de protección frente al despido, condiciones que dificultan o limitan la posibilidad de sindicalizarse. Cada uno de estos parámetros de medición arroja proporciones distintas respecto de los niveles de sindicalización.

Tasa de sindicalización con relación al total de asalariados formales

Partiendo del primer enfoque, donde la tasa de sindicalización se calcula en función del universo de trabajadores sindicalizables (PEA asalariada formal), los niveles de afiliación sindical apenas crecieron en 0.2% en el último quinquenio, al pasar de 8.3% en el 2019 a 8.5% en el 2023.

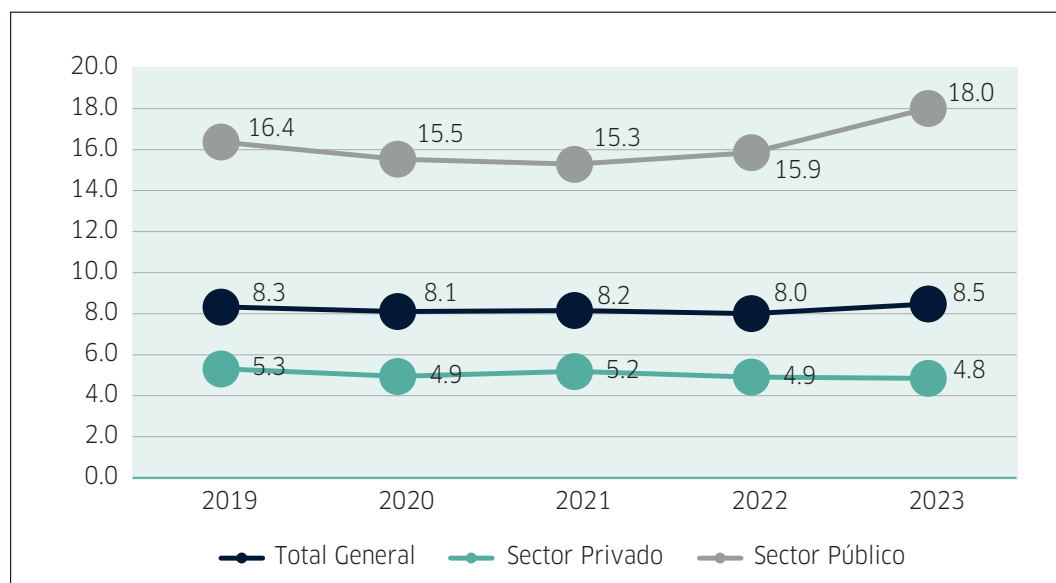
Sin embargo, este crecimiento muestra dinámicas diferenciadas: mientras que en el sector público la sindicalización creció de 17.1% a 18% del 2019 a 2023, en el sector privado la tasa de sindicalización decreció de 5.6% a 4.8% en el mismo periodo.

Tabla 23. Perú: Tasa de sindicalización con relación al total de trabajadores asalariados registrados en el sector formal, por Sector Público y Privado, por sexo 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Total	8.3	8.1	8.2	8.0	8.5
Hombres	10.2	9.5	9.7	9.6	9.9
Mujeres	6.6	6.8	6.6	6.4	7.1
Sector Privado	5.6	5.2	5.5	5.2	4.8
Hombres	7.7	7.1	7.4	7.1	7.0
Mujeres	1.7	1.8	1.7	1.6	1.7
Sector Público	16.4	15.5	15.3	15.8	18.0
Hombres	17.1	16.3	16.3	16.9	18.8
Mujeres	16.1	15.3	14.8	15.2	17.6

Fuente: MTPE-OGETIC-Oficina de Estadística-Planilla Electrónica.

Gráfico 31. Perú: Tasa de sindicalización con relación al total de trabajadores asalariados registrados en el sector formal, por sector público y privado 2019-2023 (porcentaje)



Fuente: MTPE. OGETIC Oficina de Estadística. Planilla Electrónica.

Tasa de sindicalización con relación al total de asalariados de la PEA Ocupada

Si utilizamos el segundo enfoque señalado, ponderando el número de trabajadores sindicalizados con el total de asalariados del país, sean estos formales o informales, podemos tener una aproximación global sobre los niveles de afiliación respecto del univer-

so de trabajadores dependientes. Visto con este parámetro, la tasa de sindicalización a nivel nacional se reduce a 5.2% de la PEA Ocupada Asalariada. Asimismo, pone en evidencia una tendencia a la baja en los niveles de sindicalización entre el 2019 y 2023, si bien es preciso señalar que la tasa de sindicalización femenina muestra un ligero repunte, creciendo de 4.1% a 4.4% en el mismo periodo. Este incremento se explicaría por el crecimiento de la sindicalización de las mujeres en el sector público ocurridas en los últimos años.

Tabla 24. Perú: Tasa de Asalariados Ocupados Sindicalizados 2019-2023

	2019		2023	
	Tasa sobre total de asalariados de la PEA (1)	Tasa sobre asalariados formales	Tasa sobre total de asalariados de la PEA (1)	Tasa sobre asalariados formales
Total	5.3	8.3	5.2	8.5
Hombres	5.8	10.2	5.5	9.9
Mujeres	4.1	6.6	4.4	7.1

Fuente: MTPE-OGETIC-Oficina de Estadística-Planilla Electrónica.

(1) INEI Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019-2023

La sindicalización en el Perú

Al 2023 en el Perú existe un promedio mensual de 468,792 trabajadores sindicalizados registrados; cifra que comprende tanto al sector público como al privado. La sindicalización de los trabajadores asalariados formales ha crecido lentamente entre el 2019 y 2023 (en total 12.5%), registrándose en el 2020 una caída abrupta como parte de los

múltiples impactos que generaron las medidas adoptadas por el Gobierno de turno para enfrentar la epidemia del Covid-19. Sin embargo, esta reducción en la tasa de sindicalización se logró recuperar entre los años 2021 y 2022, en el contexto de la reactivación económica y el crecimiento del empleo asalariado.

La brecha en los niveles de afiliación de los trabajadores del sector público y privado se ha incrementado año tras año, lo que nos

habla de una dinámica diferenciada con relación a la libertad sindical en ambos sectores. El leve crecimiento de la sindicalización registrado sólo se explica por el incremento de los afiliados en el sector público. Esta tendencia podría explicarse por el efecto de la pandemia que fue más severo en el sector privado, donde más de 29,000 trabajadores

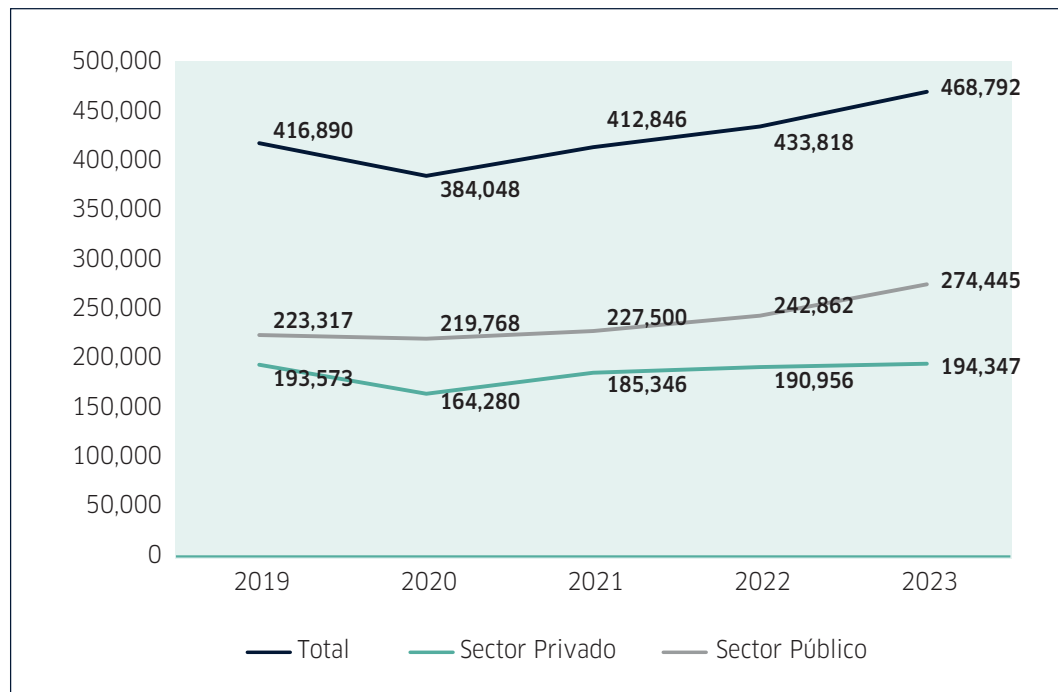
sindicalizados perdieron su empleo en el 2020, frente a los 4,000 del sector público.

Mientras que en el 2019 la sindicalización en el sector privado representaba el 46.3% del total, en el 2023 esta decayó en cuatro puntos porcentuales, ubicándose en 41.4%.

Tabla 25. Perú: Trabajadores sindicalizados registrados en el sector formal, por sector público y privado y por sexo 2019–2023 (absoluto)

	2019	2020	2021	2022	2023
Total	8.3	8.1	8.2	8.0	8.5
Total General	416,890	384,048	412,846	433,818	468,792
Hombre	288,789	258,077	280,240	292,116	306,981
Mujer	121,135	119,705	124,287	131,887	149,997
No determinado	6,966	6,265	8,319	9,815	11,814
Sector Privado	193,573	164,280	185,346	190,956	194,347
Hombre	168,474	140,982	159,689	163,458	164,504
Mujer	20,645	19,774	20,566	21,990	24,031
No determinado	4,454	3,523	5,091	5,508	5,812
Sector Público	223,317	219,768	227,500	242,862	274,445
Hombre	120,315	117,095	120,551	128,658	142,477
Mujer	100,490	99,931	103,721	109,897	125,966
No determinado	2,512	2,742	3,228	4,307	6,002

Fuente: MTPE OGETIC Oficina de Estadística-Planilla Electrónica (Plame y T-registro).

Gráfico 32. Perú: Trabajadores sindicalizados registrados en el sector formal, por sector público y privado 2019-2023 (absoluto)

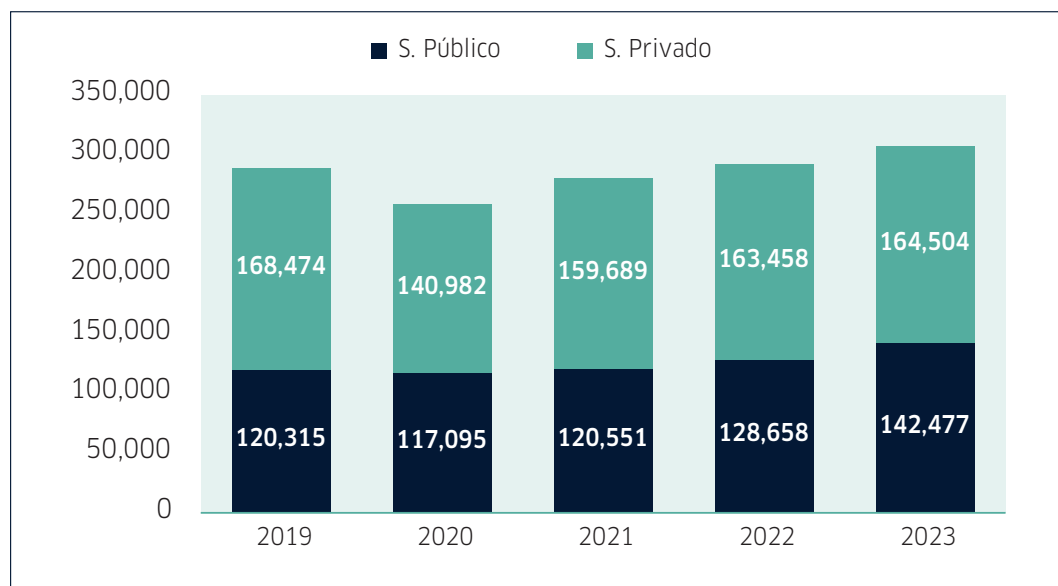
Fuente: MTPE OGETIC Oficina de Estadística-Planilla Electrónica (Plame y T-registro).

La sindicalización por sexo

La participación de hombres y mujeres en el mundo sindical expresa las mismas diferencias que se registran en otros ámbitos de la esfera del trabajo. La tasa de sindicalización de los trabajadores hombres duplica el nivel de las mujeres, aunque en los últimos dos años esta brecha se ha reducido levemente.

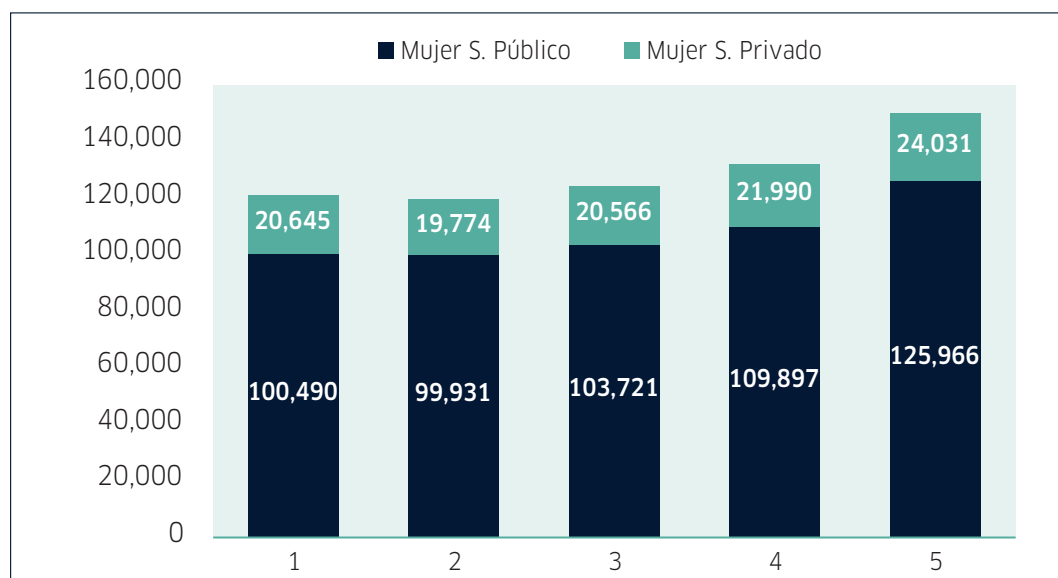
El crecimiento de la participación de la mujer en el mundo sindical peruano se explica fundamentalmente por una mayor afiliación en organizaciones del sector público. Como se observa en el Gráfico, mientras que la participación de los hombres se reparte de forma más equitativa en ambos sectores, en el caso de las mujeres el 84% de las afiliadas a un sindicato pertenece al sector público. Lo cual hace suponer que en el sector privado existen más restricciones para la sindicalización de las mujeres trabajadoras.

Gráfico 33. Perú: Número de trabajadores sindicalizados en el Sector Público y Sector Privado 2019-2023



Fuente: MTPE OGETIC Oficina de Estadística-Planilla Electrónica

Gráfico 34. Perú: Número de trabajadoras mujeres sindicalizadas en el Sector Público y Sector Privado 2019-2023



Fuente: MTPE OGETIC Oficina de Estadística-Planilla Electrónica

Sindicalización en el sector privado por actividad económica

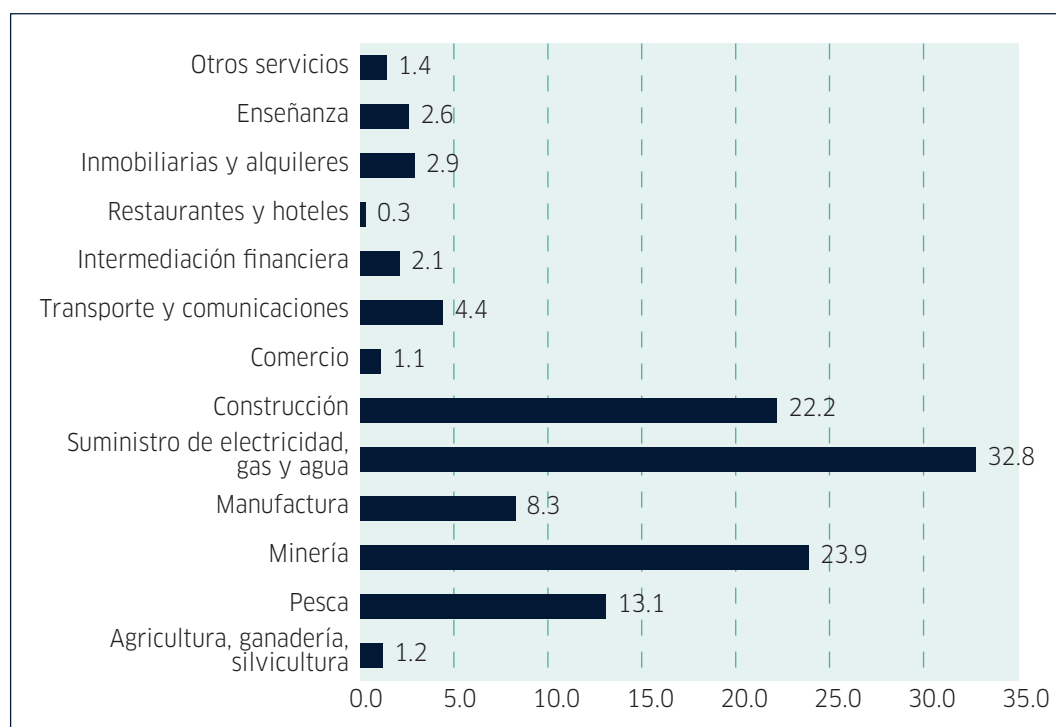
La distribución de los trabajadores sindicalizados por sector o actividad económica muestra algunas tendencias y diferencias. Mientras que en los rubros Suministro de electricidad y agua, Construcción y Minería la tasa de sindicalización supera el 20% de los trabajadores y trabajadoras del personal, en los sectores de Comercio, Agricultura, ganadería y silvicultura, Otros servicios la PEA sindicalizada está por debajo del 2%.

En este último caso, se trata de actividades económicas que incorporan importantes volúmenes de trabajadores pero que enfrentan una serie de barreras legales u organizacionales que dificultan o impiden su sindicalización. Es el caso del uso extensivo de la contratación laboral a plazo fijo y de regímenes laborales especiales, que suponen la condición de inestabilidad laboral y desprotección para el trabajador sindicalizado. De igual forma la subcontratación e intermediación laboral, como corolario de la fragmentación en unidades productivas pequeñas o medianas, también dificultan la organización sindical.

Tabla 23. Perú: Trabajadores sindicalizados en el Sector Privado formal, según Actividad Económica y en relación con el total de trabajadores registrados en el sector 2019 y 2023

Actividad económica	2019		2023	
	Sindicalizados	Tasa	Sindicalizados	Tasa
Agricultura, ganadería, silvicultura	3,025	1,06%	4,085	1.2%
Pesca	2,627	12.3%	2,575	13.1%
Minería	26,524	25.4%	28,237	23.9%
Manufactura	42,712	8.3%	44,215	8.26%
Suministro de electricidad, gas y agua	7,507	36.6%	7,029	32.8%
Construcción	51,826	26%	45,352	22.17%
Comercio	5,778	1%	7,319	1.1%
Transporte y comunicaciones	15,856	5%	14,782	4.4%
Intermediación financiera	3,080	2.2%	3,072	2.1%
Restaurantes y hoteles	246	0.14%	486	0.27%
Inmobiliarias y alquileres	19,045	2.6%	22,788	2.9%
Enseñanza	6,753	3.1%	6,104	2.6%
Otros servicios	6,569	1.9%	6,257	1.5%
Total	193,573	5.3%	194,347	4.8%

Fuente: MTPE OGETIC Oficina de Estadística-Planilla Electrónica (Plame y T-registro).

Gráfico 35. Perú: Tasa de sindicalización en el sector privado formal, según actividad económica, 2023, (porcentaje)

Fuente: MTPE OGETIC Oficina de Estadística-Planilla Electrónica

Negociación colectiva

El ejercicio de la negociación colectiva forma parte de los componentes fundamentales de la libertad sindical. Sin ésta, el ejercicio del derecho de organización y representación de los trabajadores en el ámbito laboral carece de sentido y el diálogo social se ve profundamente limitado.

En el Perú, la información estadística disponible sobre este derecho es insuficiente o limitada, lo que genera un subregistro del ejercicio de la negociación colectiva en el país. Son varios los factores que explican esta distorsión en la evolución de este derecho fundamental.

- El MTPE publica periódicamente el número de pliegos de reclamos presentados y convenios colectivos registrados administrativamente, pero esta contabilidad no incluye el registro de los convenios solucionados mediante arbitrajes laborales; mecanismo que se ha constituido -desde el 2011- en uno de los más recurridos por las organizaciones sindicales para alcanzar un acuerdo con su contraparte empleadora. La no obligatoriedad de su registro ante la autoridad de trabajo, así como la inexistencia de otros mecanismos de seguimiento de la implementación de este mecanismo, impide que sea contabilizado dentro de las estadísticas oficiales sobre la nego-

ciación colectiva. En ese sentido, el presente informe reconoce las limitaciones de las fuentes estadísticas para abarcar la totalidad de negociaciones colectivas realizadas a nivel nacional, incluidas las solucionadas bilateralmente (en trato directo), heterónomamente (con apoyo de la Autoridad de Trabajo) o mediante un arbitraje laboral (arbitraje potestativo).

- La estadística oficial no registra el número de trabajadores del sector privado que, a pesar de no estar sindicalizados, son beneficiados con los acuerdos de la negociación colectiva por decisión del empleador de extenderlos al conjunto del personal.
- La información disponible sobre el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva difiere sustancialmente según sea el trabajador formal del sector público o del sector privado.

A pesar de las limitaciones identificadas en las fuentes de información oficiales, los datos disponibles cuentan con niveles aceptables de confiabilidad que permiten afirmar que mientras que en el sector privado la cobertura de la negociación sigue en niveles mínimos, en el sector público esta ha tenido

un desarrollo significativo en los últimos dos años. Esto debido a los cambios normativos aprobados en el año 2021 que permitieron iniciar el proceso de negociación colectiva en el sector estatal.

La negociación colectiva en el Sector Privado

Los datos disponibles confirman una tendencia registrada en periodos anteriores: el alcance y cobertura de la negociación colectiva en el sector privado es siempre menor al número de trabajadores sindicalizados. Esta brecha se explica por el número importante de organizaciones sindicales que no presentan pliegos de reclamos a sus empleadores, o que, haciéndolo, no logran culminar el proceso de negociación.

En este contexto, mientras que la tasa de sindicalización en el sector privado en el 2023 abarcó al 4.8% de la PEA asalariada formal, la cobertura de la negociación colectiva sólo cubrió al 4.2% de los asalariados privados formales.

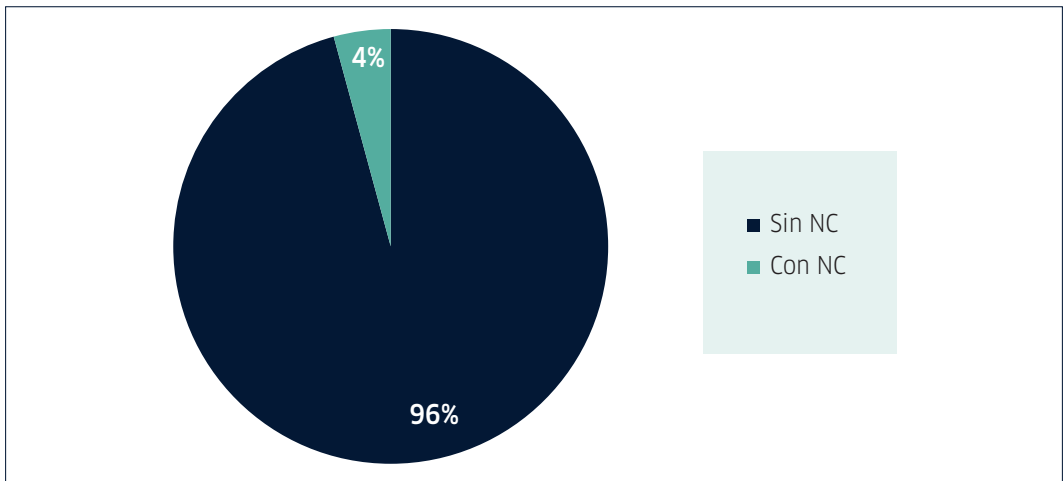
Tabla 24. Perú: Trabajadores asalariados

del sector privado cubiertos por la negociación colectiva en el sector formal, 2020-2023 (absoluto)

	2020	2021	2022	2023
Total General	145,288	157,845	167,542	171,378
Hombre	116,630	135,691	139,163	145,212
Mujer	16,455	17,675	18,521	20,898
No determinado	2,911	4,479	4,764	5,268

Fuente: MTPE OGETIC Oficina de Estadística-Planilla Electrónica

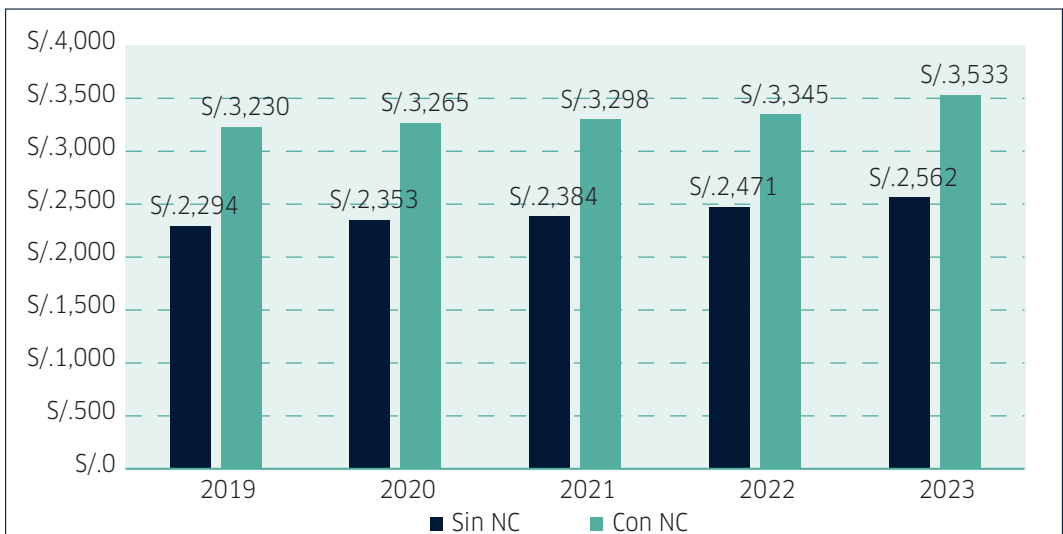
Gráfico 36. Perú: Trabajadores asalariados del sector privado por acceso a la negociación colectiva en el sector formal, 2023 (porcentaje)



Fuente: MTPE OGETIC Oficina de Estadística-Planilla Electrónica

A pesar de la escasa cobertura de la negociación colectiva en el sector privado formal, su impacto en las remuneraciones es significativo. Los trabajadores y trabajadoras cubiertas por un convenio colectivo tienen ingresos promedio superiores entre 30% y 45% a los que reciben los trabajadores que no se ven comprendidos por un convenio colectivo.

Gráfico 37. Perú: Promedio de remuneraciones de trabajadores del sector privado formal por negociación colectiva, 2019-2023



Fuente: MTPE OGETIC Oficina de Estadística-Planilla Electrónica

La negociación colectiva en el sector público

A diferencia de lo que ocurre en el sector privado, en el sector público la negociación colectiva ha tenido un importante desarrollo en los últimos tres años. El origen de este proceso se encuentra en la promulgación, en mayo del 2021, de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como del Decreto Supremo N° 008-2022 PCM que aprueba los lineamientos para la implementación de la nueva ley. Esta norma introdujo algunos cambios relevantes en el proceso de negociación colectiva en la ad-

ministración pública. Por un lado, habilitó la negociación de aspectos remunerativos (que hasta ese momento no podían integrarse de forma explícita en la negociación), garantizando la viabilidad presupuestal de los acuerdos alcanzados; por otro, incorpora la negociación colectiva centralizada, es decir, establece un nivel de negociación de carácter general y nacional que se articula a las negociaciones colectivas de las diferentes entidades que forman parte del Estado peruano.

De esta manera, la negociación colectiva en el sector público se implementa en dos niveles distintos: la centralizada y la descentralizada. La norma establece claras diferencias entre estos dos niveles de negociación, que se presentan a continuación.

Tabla 28. Perú: Ámbitos y características de la Negociación Colectiva en el Sector Público

	Neg. Col. Centralizada	Neg. Col. Descentralizada
Ámbito	Nacional	Sectorial, territorial y por entidad pública
Alcance	Los acuerdos tienen efecto en todos los trabajadores de la administración pública de los distintos regímenes laborales, específicamente: - D. L 276, D.L 728, D.L 1057 (CAS) y en las leyes nros. 30057 (servicio civil), 29709 (INPE) y 28091 (diplomáticos).	Los acuerdos tienen efectos para los trabajadores del ámbito delimitado por la negociación.
Materias negociables	La modificación de la estructura remunerativa de todos los trabajadores estatales, condiciones de trabajo con incidencia remunerativa, así como materias relativas a las relaciones laborales.	Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo que resulten de aplicación en el ámbito, con la exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado.

<p>Sujetos de la negociación</p>	<p>En la parte sindical, 21 representantes de las confederaciones más representativas de las entidades públicas a nivel nacional, en virtud a la cantidad de afiliados.</p> <p>En la parte empleadora, 21 representantes que designe la Presidencia del Consejo de Ministros, y que incluye a representantes de diversos ministerios como el MEF, el MTPE u otros.</p>	<p>En la parte sindical, representantes de la organización sindical más representativa o mayoritaria en el ámbito.</p> <p>En la parte empleadora, los funcionarios o directivos que el titular de la entidad designe.</p>
<p>Viabilidad presupuestal</p>	<p>La representación designada por la PCM elabora un informe que detalla el costo de la convención colectiva y garantiza su incorporación en el Presupuesto público del año siguiente. El Informe se realiza en base al Informe situacional de las finanzas públicas elaborado por el MEF.</p>	<p>La representación de la parte empleadora deberá elaborar un informe elaborado por la Oficina de Presupuesto y Oficina Administrativa, que otorga el marco presupuestal disponible para la convención colectiva.</p>

A partir del cambio en la normativa que regula la negociación colectiva en el sector público, se han desarrollado tres procesos anuales de negociación colectiva.

El Convenio Colectivo Centralizado 2023-2024 fue suscrito, por el lado sindical, por la Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales (CITE), la Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú (CTE Perú), la Unión Nacional de Sindicatos del Sector Estatal (UNASSE), la Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú (CONFETEP) y la Confederación Nacional de Servidores Públicos del Perú (CONASEP Perú). Por el Estado peruano el ente negociador es el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) en el ámbito centralizado,

Entre los elementos que merecen destacarse, el convenio suscrito otorgó un bono de S/ 600 para todos los servidores públicos comprendidos en la negociación colectiva centralizada, a ejecutarse el 2024. Además, se aprobaron mejoras remunerativas para los trabajadores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, N° 728, N° 1057 (CAS) y por las Leyes N° 30057 (Servicio Civil), N° 29709 (INPE) y N° 28091 (diplomáticos).

La información disponible sobre los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva centralizada y descentralizada proviene de fuentes oficiales del MTPE y otras autoridades involucradas en el proceso de Negociación Colectiva Centralizada.

El Informe del Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, elaborado por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) el 2024, especifica el número

de empleos o plazas que se beneficiaron con los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva según ámbitos o niveles de negociación.

Tabla 29. Perú: Número de plazas cubiertas por la negociación colectiva del sector público por niveles (2024)

Nivel de Negociación Colectiva	Nº de plazas
Centralizada	436,252
Descentralizada	1'001,471
Sectorial	627,763
Educación	482,863
Salud	144,900
Por entidad pública	373,708
Total	1 064 015

Fuente: CTE, CONFETEP y UNASSE, Documento: Contrapropuesta al estimado del espacio fiscal para la negociación colectiva planteada por el MEF, 2024

De acuerdo a estas fuentes, al menos 1'001,471 trabajadores estatales están comprendidos dentro de una negociación colectiva (asumiendo que todos los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva centralizada participan también de la ne-

gociación colectiva descentralizada). Esto significa que al menos el 66.7% de los trabajadores del sector público están cubiertos por la negociación colectiva; porcentaje muy por encima de lo registrado en el sector privado.

6. CONCLUSIONES

1. La situación del trabajo decente en el Perú, en el periodo analizado (2019-2023), mantiene los niveles deficitarios encontrados en informes previos, aunque algunos indicadores muestran un empeoramiento más acentuado por efecto de la crisis económica y social generada por la emergencia sanitaria del Covid-19. Superada la etapa crítica de la pandemia y reactivada la actividad económica el 2021, se registró una recuperación progresiva de la producción y del empleo, que, sin embargo, en la mayoría de los casos no ha alcanzado los niveles pre pandemia, y que presenta un claro predominio del empleo independiente informal (que creció a una tasa mayor que el empleo asalariado formal). Este proceso revirtió una tendencia que fue predominante en el periodo de crecimiento económico (2004-2014), que en materia laboral se caracterizó por la reducción paulatina de la informalidad laboral, generada por el mayor crecimiento del empleo asalariado formal, prioritariamente en las medianas y grandes empresas.
2. La pandemia volvió a poner en debate el problema estructural del empleo informal, la informalidad laboral o trabajo no registrado, dados los altos niveles de desprotección social en que se encontró un porcentaje amplio de la población, carente de un vínculo laboral que garantice su aseguramiento en un sistema de salud o protección social. Esta situación, sumada a las escasas capacidades de la salud pública para encarar contextos de emergencia sanitaria, tuvo un altísimo costo en vidas humanas, al punto que el Perú fue el país con mayor tasa de mortalidad por Covid-19 en el mundo.

En efecto: el porcentaje de **trabajadores independientes** siguió subiendo, colocándose en 37.7%, uno de los más altos de la región (de los cuales el 90.8% cuenta con un empleo informal). Asimismo, el porcentaje de los **trabajadores asalariados no registrados** se incrementó en 3.7 puntos porcentuales el 2020 y 2.3 puntos el 2021, ubicándose en 49,9% (la mitad de la PEA asalariada).

Según reporta el MTPE, solo en el 2020 se perdieron 182,000 puestos de trabajo formales, lo que implicó un decrecimiento global de 3.5% del empleo asalariado formal, elevándose a 6.2% en el caso del sector privado. Pese a la reactivación y recuperación económica de los dos últimos años, el trabajo registrado no logró recuperar los niveles pre pandemia. En el 2023 se contabilizaron en 3'997,000 trabajadores asalariados sin contrato de trabajo; lo que en términos porcentuales nos ubicó en los mismos niveles del 2010, con un 47% de los trabajadores asalariados en la informalidad laboral.

3. Asimismo, sigue destacando el predominio de los **contratos laborales a plazo fijo o sujetos a modalidad** en la estructura del empleo asalariado formal. Esta tendencia -que viene de los años noventa- se acentuó en el contexto de la pandemia del Covid-19. Nuevamente, en el proceso de reactivación económica, los puestos de trabajo recuperados fueron en su gran mayoría a plazo fijo, en porcentajes por encima de los registrados en el caso de los contratos a plazo indeterminado. Este dato es relevante, puesto que los trabajadores con contratos a plazo indeterminado destacan por contar no solo con mayores niveles de estabilidad sino por una mayor continuidad temporal en sus puestos de trabajo.
4. Otro problema del mercado laboral peruano es que los ingresos laborales siguen siendo bajos. A pesar del aumento del 2022, la distribución no mejoró sustancialmente después de la pandemia: los sectores con ingresos más altos apenas lograron recuperar los niveles de 2019. Por otro lado, el 38% de la PEA Ocupada cuenta con ingresos promedio menores a la RMV; porcentaje que se eleva a 70.6% cuando se incluye a los que no comple-

tan dos RMV como ingreso mensual (S/ 2,070). La PEA ocupada que no percibe ingresos se ubicó en 8.6%, descendiendo 1.6 puntos porcentuales del 2019, lo que podría responder a la necesidad de generar ingresos en el contexto de la crisis económica generada por la pandemia.

En cuanto a la distribución de ingresos por sexo, la PEA Ocupada femenina con ingresos menores a una RMV (45.5%) es sustantivamente superior a la PEA Ocupada masculina (32.2%). De igual forma, la PEA femenina sin ingresos (13%) es más que el doble de la PEA masculina (5%) en esa condición.

5. En materia de **protección social**, el porcentaje de la PEA que no está afiliada a un sistema de pensiones sigue siendo alto, a pesar que entre el 2019 y 2023 se observó un leve repunte en los niveles de afiliación. En este ámbito también se identificaron desigualdades marcadas: las mujeres siguen teniendo menores tasas de afiliación a los sistemas de pensiones en comparación con los hombres. La proporción de mujeres sin afiliación es consistentemente más alta en todos los años (superior al 70% en 2023), mientras que en el caso de los hombres se mantiene en torno al 58% y 60%. En cuanto a los sistemas previsionales, los aportes al sistema privado han fluctuado; pero en general han sido superiores a los aportes al SNP, que se han mantenido en su nivel promedio en ese periodo.

Un aspecto positivo es el crecimiento sostenido en la PEA ocupada que cuenta con **seguro de salud**: si en el 2019 el número de personas aseguradas fue 12'647,600 (73.8% de la PEA ocupada), el 2023 este número ascendió a 15'329,400 (86.34%), representando un crecimiento acumulado de casi 21% en ese periodo. Este avance importante se

explica por el incremento de cobertura del Seguro Integral de Salud (SIS), que creció notablemente en el período. Esta tendencia se registró tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, observando la distribución por sexo, son las mujeres las que tienen una mayor cobertura en la actualidad. El 90% de las mujeres de la PEA Ocupada cuenta con un seguro de salud, frente al 84% de los hombres.

6. Otro aspecto relevante que alude a la vigencia de los derechos laborales fundamentales, está relacionado con el ejercicio de la **libertad sindical y negociación colectiva**, dimensiones constitutivas del concepto de trabajo decente.

En el quinquenio analizado (2019-2023), el número de trabajadores sindicalizados registró un crecimiento de 12.5%, pese al impacto que implicó la emergencia sanitaria del 2020, cuando se produjo una caída abrupta del empleo asalariado involucrando a los sectores sindicalizados. Con la reactivación económica del 2021, la sindicalización volvió a recuperar su nivel de la mano con el repunte del empleo asalariado. Este leve crecimiento de la sindicalización (2.5% promedio anual) se explica principalmente por el aumento de la afiliación en el sector público, significativamente mayor a la registrada en el sector privado. Es así que mientras en el período de análisis 51 mil nuevos trabajadores del sector público se afiliaron a una organización sindical, el sector privado solo reporta mil nuevos trabajadores sindicalizados.

A pesar de esta leve recuperación, el Perú sigue reportando niveles deficitarios de sindicalización de los trabajadores, muy lejos de los niveles de organización sindical de épocas pasadas[1]. En el 2023 la tasa de sindicalización nacional fue de

5.2% de la PEA asalariada (que se eleva a 8% si se calcula sobre la base de la PEA asalariada formal), tasas que se encuentran muy por debajo de lo registrado en otras economías de la región o comparado con el promedio de los países de la OCDE.

Por otro lado, hay tendencias que persisten en el tiempo. Por ejemplo, la tasa de sindicalización de PEA ocupada masculina sigue duplicando el nivel de las mujeres, aunque en los últimos años la PEA femenina sindicalizada ha crecido más que la masculina; especialmente en el sector público.

La negociación colectiva es también un derecho cuyo ejercicio depende del sector en que se encuentra el trabajador sindicalizado. En el caso de los trabajadores del sector privado, solo el 4% goza de este derecho, mientras que, en el sector público, las fuentes disponibles permiten afirmar que al menos el 66% de trabajadores está cubierto con la negociación colectiva, sea centralizada y/o descentralizada. La importancia de la negociación colectiva como mecanismo para la distribución del ingreso se demuestra cuando se observa que los ingresos promedio de los trabajadores con negociación colectiva son entre un 30% y un 45% superiores al de los trabajadores que no gozan de este derecho.

Respecto de este punto, un elemento a destacar en este balance son las limitaciones que muestran las fuentes estadísticas oficiales, basadas principalmente en el registro de los trabajadores asalariados formales, que representan no más del 25% de la PEA ocupada, excluyendo de la contabilidad al conjunto de asalariados no registrados o de trabajadores autónomos que se encuentran afiliados a organizaciones sindicales.

7. El recuento de este conjunto de indicadores demuestra que la situación del empleo en el país sigue siendo precaria para una porción importante de la PEA ocupada, sea que se encuentre con empleo informal o con un empleo formal, pero con bajos ingresos y contratos de corto plazo. La situación es aún más difícil para las mujeres trabajadoras, persistiendo brechas de género en ingresos, acceso a protección social y a la formalidad. Hace falta priorizar la implementación de políticas públicas laborales orientadas a fortalecer la capacidad tutelar del Estado respecto de los derechos

laborales (vía el sistema de inspecciones de trabajo y la administración de justicia), así como una reforma normativa que recoja las observaciones de los órganos de control de la OIT respecto de la regulación vigente, a través del diálogo social y la formulación de propuestas basadas en evidencia objetiva y confiable.

[1] A finales de los años 1980 el nivel de sindicalización alcanzaba al 21% de la PEA, porcentaje que inició un declive en la década siguiente como consecuencia de la crisis económica, la violencia política y las reformas estructurales neoliberales aplicadas en el país.



Con el apoyo de:

