

El tránsito a la sociedad del riesgo

Por VÍCTOR CABALLERO MARTÍN

Probables impactos COVID-19 en el Perú

Desde el 6 de marzo pasado, el gobierno advirtió de los terribles efectos de la pandemia del corona virus (COVID 19) en el país. Los daños que generaba no solo en el número en crecimiento exponencial de infectados, víctimas mortales, sino en el virtual confinamiento de la población y la consecuente paralización de todas las actividades económicas y sociales en diferentes países, determinaron que el gobierno adoptara medidas de emergencia sanitaria que en consecuencia debía acatar la población peruana.

En cuatro meses de emergencia, el gobierno ha aprobado un paquete de leyes, decretos supremos, resoluciones ministeriales, directoriales y reglamentos, de carácter temporal, mientras dure la emergencia, que han alterado drásticamente las relaciones sociales, laborales y paralizado virtualmente todas las actividades económicas, a un costo excesivamente alto para el país y para las economías familiares.

Pero, aclaremos, el corona virus no es el que ha generado los graves problemas que ahora afrontamos. Lo que ha hecho es acelerar tendencias y procesos políticos y económicos que ya venían produciendo una gran precariedad en los servicios públicos y en los derechos humanos fundamentales de las personas y de las sociedades.

De ellas, las que considero fundamentales son las siguientes:

1. La precarización del trabajo en la población adulto mayor

En un principio, cuando se identificó que la población adulta mayor de 65 años eran los más vulnerables al corona virus, las alarmas se activaron. La identificación de que el riesgo al contagio se podía dar en lugares públicos, como en los centros laborales, apresuró la aprobación de medidas de control preventivas para impedir la movilidad de la población adulta. Se afectó así, en un principio su salida a sus centros laborales – al igual que toda la población –, pero a continuación se adoptaron medidas dirigidas específicamente a introducir cambios en las relaciones laborales para los adultos mayores.

Así, en el marco de esta emergencia por la pandemia del COVID-19, se han aprobados decreto de urgencia y decretos supremos que pueden estar diseñando la nueva arquitectura de las relaciones laborales, así como el recambio generacional en el empleo tanto en las instituciones públicas como en las empresas privadas. De ellas, las de mayor impacto son las siguientes:

- *Considerar a la población adulta mayor como Grupo de Riesgo.* Las normas aprobadas que buscan proteger a la población adulta mayor de 60 años de los temibles efectos del COVID-19, ha obligado al confinamiento o a la inmovilización de este grupo poblacional[1]. Si bien está entre las obligaciones del gobierno tomar las medidas necesarias para proteger la salud y la vida de la población, no obstante, las disposiciones que han restringido la movilización, el ingreso a sus centros de labores, se tornan graves cuando van acompañados con reglamentos sanitarios que se tornan como agravantes para no permitirles continuar como fuerza laboral activa.

- *El Indicador de Masa Corporal (IMC) como instrumento de exclusión:* La puesta en vigencia del IMC determina que aquel trabajador que tengan un IMC superior a 30 no podrán retornar a sus centros de trabajo, va a quedar como un impedimento a futuro para este grupo poblacional, y tornará más inaccesible la posibilidad de ingresar al mercado laboral, o de sostenerse en él, si es que aún labora.
- *Pensiones que no garantizan calidad de vida.* A pocos años de jubilarse la población adulta mayor probablemente tendrán pensiones que no les garantizan mejores condiciones de vida, de ahí su interés – y su lucha – por mantenerse activos en el mercado laboral.

Obviamente, no se puede desconocer que todas las precauciones aplicadas por el Gobierno para confinar a los adultos mayores tienen un elemento plausible: evitar el contagio y/o propagación del virus, pero tiene en los hechos una connotación preocupante: la salida del mercado laboral. El problema a la base es que la pandemia del COVID-19 agrava aún más las ya precarias condiciones de salud y de atención a la salud de los adultos mayores.

2. Las restricciones al trabajo como prevención

Establecido ya el virus COVID 19, las decisiones adoptadas por el gobierno, en consonancia con las recomendaciones establecidas por la OMS, apuntaron a proteger a la población en general y población laboral de los terribles efectos de este virus. Las medidas de prevención estaban orientadas no solo a la inmovilización social y el confinamiento, sino a la paralización de las actividades económicas. Pero, no es que se aplicaron nuevas leyes, no. Se activaron normas y reglamentos ya existentes que se fueron adecuando a las circunstancias del COVID-19 conforme se fueron agravando los efectos de este virus[2].

Las principales medidas adoptadas fueron:

- Los trabajadores diagnosticados con el COVID 19 dejarán de asistir a su centro de trabajo aplicando la suspensión perfecta de labores. (Decreto de Urgencia 038-2020),
- El empleador y el trabajador deben llegar a acuerdos para la modificación de turnos de trabajo y evitar así la exposición del trabajador a un área infectada,
- Empleadores y trabajadores están facultados para pactar el cambio de la modalidad de la prestación de servicios, pasando de un trabajo con presencia física en la empresa a un esquema de teletrabajo. Con esta medida se espera tendrá un alcance limitado en el tiempo mientras dure el riesgo de propagación al interior de la empresa,
- Se autoriza la realización de labores fuera del centro de trabajo siempre que la naturaleza de las labores lo permita,
- Faculta a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto.
- En caso la naturaleza de las labores de los puestos de trabajo no sea compatible con el trabajo remoto, corresponde otorgar una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria,
- Cuando existe la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber, por la naturaleza de las actividades, en cualquiera de los presupuestos: a) cuando se requiera por la utilización de herramientas o máquinas que solo se pueden operar en el centro de trabajo; b) en el caso de licencia con goce de haber solo se aplica cuando resulte razonable la compensación de tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación.

La contrapartida a estas normas era la capacidad del Ministerio de Trabajo de vigilar el cumplimiento de los derechos laborales, y la supervisión de las empresas para que en su accionar de suspender a los trabajadores y los salarios correspondientes, exista la presencia del Estado para que no se generen abusos.

Como era obvio, el cierre de los centros de trabajo y los despidos consecuentes, se hicieron incumpliendo las disposiciones que obligaban a acuerdos con los trabajadores para justificar la suspensión perfecta de labores, como veremos a continuación.

3. Los impactos del corona virus en el empleo

Las medidas de emergencia aprobadas por el gobierno son, como ya se ha manifestado, temporales, pero pocos dudan que los efectos que tendrán en el empleo serán devastadores. En las primeras semanas dejaron de funcionar empresas de diferente tamaño, otras pocas, se les autorizó funcionar con un mínimo de personal. Los primeros afectados de esta paralización y confinamiento de la población fueron, sin duda, la población trabajadora mayor de 65 años, a quienes no solo se les limitó la circulación, sino que al ser considerado como grupo de riesgo en el trabajo no se autorizó el ingreso a sus centros de trabajos en aquellos que estaban autorizados a funcionar mientras dure la emergencia.

No se tiene una información estadística del número de trabajadores adulto mayor que trabajan en la actividad pública y privada, pero los datos que tenemos al alcance nos muestran los probables efectos que tendrá en el desempleo. El Ministerio de Trabajo reportaba que a diciembre 2019 los adultos mayor a 65 años que laboraban en la actividad privada eran 205 518 en todo el país. El promedio mensual del 2019, era de 196 724[3]. La mayor de ellas labora en Lima (56.67%), le siguen en importancia, Arequipa (6.34%), La Libertad (6.19%), Callao (4.47), Lambayeque (4.18%) y Puno (4.07%); otros departamentos concentraban el 14.1%.

Al impedirles regresar al trabajo por razones sanitarias la duda razonable que siguió a esta medida, es si al final de la emergencia se les garantizaba sus contratos laborales o la renovación de los mismos. La adecuación del trabajador a las nuevas condiciones del teletrabajo o trabajo remoto, probablemente sea una justificación para prescindir de aquellos que no se adaptan a esta modalidad.

Los datos de MTPE respecto del tele trabajo son muy ilustrativos: antes del corona virus los trabajadores que estaban en la categoría de adulto mayor que realizaban labores de teletrabajo eran solo el 0.7%. Si, como todo indica, vamos en camino de incrementar el tele trabajo como nueva forma de relaciones laborales, las posibilidades de que se incluya a la población adulta mayor no serán de las mejores.

El Tele trabajo o el trabajo remoto, no es un tema nuevo en las relaciones laborales. Existe una normatividad al respecto, y también serias reflexiones sobre el impacto que esta nueva forma de relación de trabajo tiene en el trabajador y en sus hogares. En la prensa nacional e internacional pronto fueron apareciendo experiencias de la aplicación del tele trabajo, en el sentido de los cambios que produce esta modalidad de trabajo, así como de la manera cómo determinados costos laborales han sido cargado a la economía de los hogares, y cómo las empresas han ahorrado con dicha modalidad alquileres de oficinas y locales, reducción de costos de mantenimiento, transporte, servicios de refrigerio entre otros.

No obstante, la mayor crítica de esta modalidad de trabajo remoto es que se están perfilando nuevas condiciones laborales entre las que se destaca: el control corporativo en los hogares, jornadas más extensas a los trabajadores y pérdidas de los tiempos de ocio[4]

Respecto de la profundización de las condiciones de precariedad laboral en el país, cabe mencionar que si bien el gobierno aprobó un paquete de medidas que buscan proteger al trabajador mientras dure la emergencia, lo real es que al estar debilitados los sindicatos, al hecho de que la gran mayoría de trabajadores son informales, sin el gozo de los derechos laborales existentes, la posibilidad de que este paquete de medidas laborales se apliquen son bastante mínimas.

Según el MTPE, solo el 8.69% de trabajadores está sindicalizado, el 91.30% no pertenece ni está afiliado a los sindicatos. Del total de trabajadores, solo el 7.47% están en negociación colectiva a través de sus respectivos sindicatos, el 92.53% de trabajadores no está o no llega a negociaciones colectivas con su empleador. En tal sentido, es poco probable que en la mayoría de las empresas se haya respetado la medida de buscar acuerdos del empleador con los sindicatos para la suspensión de las labores sin afectar la estabilidad y las remuneraciones.

Indudablemente que uno de los principales afectados por esta crisis será la población adulta mayor que aún está en el mercado laboral. Las pocas posibilidades de ser incluidos en la modalidad del trabajo remoto, o que se les pueda renovar el contrato post pandemia, los tornará aún más vulnerable, y con la probabilidad de ser sustituidos de los centros laborales y excluidos del mercado laboral. Es posible, entonces, que en un periodo muy corto se esté produciendo el recambio generacional en los centros laborales, y que es muy probable que en el corto plazo se esté produciendo la salida del mercado laboral de este grupo humano.

El trabajo perdido

¿Cómo está condición precaria en materia de sindicalización afecta al trabajador en esta dura situación del corona virus?

Las cifras del propio MTPE son contundentes: el trabajo formal perdido en el periodo que va del 16 de marzo al 24 de mayo, más de 240 mil trabajadores de planilla electrónica dejaron de trabajar. La desvinculación laboral en regiones, fueron en mayor proporción en Lima (305,028) La Libertad (23,880), Ica (17,375), Arequipa (16,552), Piura (14,759), Callao (14,311), Lambayeque (7,080), entre las más importantes; regiones que por demás son las más afectadas por el corona virus.[5]

En total, 35,990 empresas que contaban con planillas electrónicas cerraron sus actividades, afectando a 435,584 trabajadores. No se tienen datos del total de empresas de la mediana y pequeña empresa que han cerrado, ni tampoco del total de trabajadores que se han quedado sin empleo, y que tienen muy pocas posibilidades de reinsertarse en la actividad laboral, por lo menos a mediano plazo[6].

Si bien el gobierno activó normas que ya existían para ser aplicadas en caso de emergencia, como la denominada “suspensión perfecta de labores”, su aplicación por parte de las empresas ha generado controversias y protestas de los gremios empresariales porque los trámites no posibilitan concretar esta norma. A la primera semana de junio, 28,178 empresas habían solicitado la aplicación de esta medida que afectaría a 271,490 trabajadores, pero de esas solicitudes solo el 1% había sido admitido a trámite.

Se reconoce que en las empresas medianas y pequeñas, que son las que concentran el mayor número de trabajadores, los despidos masivos o los cierres de sus actividades han dejado sin trabajo por más de tres meses a centenares de miles de trabajadores en todo el país.

Las proyecciones sobre el desempleo en el Perú y en América Latina son realmente alarmantes. El gobierno peruano anunció que en las primeras semanas de abril se habían perdido 1'070,000 puestos de trabajo en la siguiente proporción: 500 mil en las 500 mil en las micro empresas y 570 mil en las pequeñas empresas[7]. Por su parte, la Organización Internacional de trabajo OIT, estimaba que alrededor de 25 millones de empleo se perderían a causa del COVID-19[8].

4. La agenda de la reforma laboral desde la perspectiva empresarial

La incertidumbre respecto de cuánto durará esta medida de la “suspensión perfecta de labores”, o cuándo se iniciará la reactivación productiva ha dado argumentos a los grupos empresariales para demandar al gobierno a que tome medidas más drásticas para legalizar los despidos y tornar precarias las relaciones laborales, sin derechos laborales que protejan al trabajador[9].

Las nueve recomendaciones que la CONFIEP entregó al gobierno, expresan ese deseo de aplicar el cese colectivo de manera automática y sin autorización previa. Lo plantearon así, sin mayor adorno ni preámbulo: *“el cese colectivo de manera automática y sin autorización previa, bastando enviar la comunicación correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a fin de que realice una evaluación posterior”* [10]

No ha sido la única voz que exige al gobierno poner en agenda una reforma laboral más drástica. A ella se suman ex ministros de economía, analistas económicos cuyo sentido de la recuperación económica está asociada a un drástico cambio de las relaciones laborales y de la eliminación de derechos sindicales. Miguel Castilla, ex Ministro de Economía, proponía en consecuencia lo siguiente:

“Es probable que los elementos de una agenda de reformas hoy sean muy similares a los que se postulaban hace dos décadas, no habiendo alcanzado mayor éxito. La discusión en nuestro país pareciera haberse quedado desfasada de lo que sucede en el resto del mundo, donde queda claro que la relación tradicional empleador-trabajador asalariado ha cambiado y un importante proceso de desintermediación está en curso.”[11]

En cierta medida es exacto lo que propone: la agenda de reformas es la misma que aplicaron hace dos décadas, pero como consecuencia de ello, los impactos que generarían en el empleo los menciona el mismo ex Ministro:

- *Modificar la actual normatividad laboral puesto que no permite adecuarse a la naturaleza estacional del empleo;*
- *Eliminación de la intermediación laboral, puesto que el sindicalismo adolece de representatividad: el 8% de la PEA pertenece a un sindicato;*
- *Reducción de los costos no salariales, puesto que el Perú posee los costos no salariales más altos de América Latina;*
- *Reducción de la indemnización por despido puesto que el Perú tiene el porcentaje más alto de América Latina.*

Resulta evidente, entonces, que el problema más serio de la era post pandemia del COVID-19, es la ofensiva final para acabar con los derechos laborales de los trabajadores, y por tornar más precario la relación del trabajador con el empleador, sin protección del Estado.

El corona virus, tal como lo apreciamos ahora en toda su dimensión, ha impulsado a los gobiernos y a las sociedades, a producir y aceptar grandes cambios en las relaciones laborales y en la relación Estado – Ciudadanos. Aclaro: no ha creado nuevas contradicciones, sólo ha hecho que las dinámicas sociales y económicas que ya existían, se aceleren y se tornen dramáticas.

5. La sociedad del riesgo y la precarización del trabajo

¿Hacia dónde avanzamos en materia de las relaciones laborales? Este es uno de los temas de reflexión de la sociología, no de ahora, ni menos impulsado por el drama del corona virus. La reflexión sociológica al respecto ha puesto en evidencia que desde hace tres décadas se impuso un modelo de crecimiento económico que ha transformado la sociedad basado en el trabajo y en los derechos del ciudadano a un trabajo; que ha destruido derechos laborales, organizaciones sindicales, pero sobre todo que ha desmantelado el Estado del bienestar y de la seguridad social.

Las investigaciones de Ulrich Beck sobre la Sociedad del Riesgo[12] y la precarización del trabajo, en efecto, pone en evidencia que la etapa actual en el presente siglo es de tránsito hacia una sociedad laboral del riesgo, en donde las condiciones conocidas de las relaciones laborales se vienen modificando producto de la imposición del modelo económico neo liberal. Las tesis que expone Beck en los estudios citados son:

- “*El trabajo se torna precario; los cimientos del Estado asistencial se vienen abajo.... Cuánta más relaciones laborales se <<desregularizan>> y <<flexibilizan>> más rápidamente se transforma la sociedad laboral en una sociedad de riesgo*”. “*Es decir, que con la reorganización del horario laboral... corre pareja una redistribución de los ingresos (de la Seguridad Social, de las oportunidades sociales) hacia abajo, o sea, una bajada colectiva. Las políticas sobre horarios laborales son siempre políticas de redistribución y crean inseguridades y desigualdades*”
- Con la desconcentración espacial, la ganancia de los trabajadores en soberanía respecto de su trabajo puede correr pareja con una privatización de los riesgos para la salud física y psíquica.
- “*En la actual coyuntura del mercado mundial, el crecimiento económico torna obsoleta la idea del pleno empleo clásico y, por tanto, la consigna de trabajo para toda la vida*”. [13]

Lo interesante de las reflexiones del autor en referencia es que ven en el avance de la precariedad en el trabajo un serio riesgo para la democracia. Se pregunta: “¿es posible la democracia más allá de la sociedad del pleno empleo? ¿Se puede exigir el derecho al trabajo retribuido discontinuo y a estar socialmente asegurado?”. La respuesta no deja de ser alarmante por la profundidad de las consecuencias que percibe en tales cambios: “Es ilusorio tratar el futuro del trabajo sin tratar del futuro del Estado nacional y asistencial”, concluye.

¿Estamos en la situación descrita por Ulrich Beck? Todo indica que vamos en esa dirección, si vemos los cambios que en el marco del corona virus ha aprobado el gobierno.

Unos comentarios respecto de la “Sociedad del Riesgo”

Ulrich Beck desarrolla este planteamiento en los siguientes términos: “*Los riesgos son siempre acontecimientos futuros que es posible que se presente, que nos amenazan y, puesto que esta*

amenaza permanente determina nuestras expectativas". "El riesgo significa anticipación a la catástrofe" (1998, página 27).

El riesgo – señala Beck - siempre ha sido un factor presente en el desarrollo de las sociedades, pero la particularidad en la sociedad moderna de la segunda mitad del siglo XX es que está asociada por primera vez en la historia con la crisis ecológica y el desmantelamiento del Estado de Bienestar. A lo que añade: *"cuando alguna amenaza sanitaria se convierte en peligro para la economía nacional (pérdida de puestos de trabajo, descenso de la riqueza, etc.) amenaza también los derechos políticos y civiles fundamentales". "La preocupación de la seguridad junto con la manipulación política del miedo, permiten a los Estados vulnerar libertades sin escándalo ni protesta alegando exigencias de instituciones globales"* (1998, páginas 219).

Cabe preguntarnos si en la situación actual, en plena expansión de la pandemia, con los miles de contagiados y fallecidos no solo en el Perú, sino en Latinoamérica, la sociedad del riesgo expuesta por Beck, tienen vigencia plena. Preguntémonos también acerca de cómo será la reconstrucción social y económica sobre todo tras la liquidación de millones de puestos de trabajo con la consecuente desaparición de derechos labores y sin la mediación de los sindicatos.

CUADRO N° 3
TRABAJADORES DEL ADULTO MAYOR EN EL SECTOR PRIVADO POR MESES, SEGÚN REGIONES
2019

REGIONES	MESES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AMAZONAS	362	375	365	352	362	360	376	394	408	421	417	432
ÁNCASH	3,870	3,890	3,911	4,199	4,297	4,128	4,408	4,131	4,356	4,464	4,601	4,556
APURÍMAC	418	412	436	467	489	481	486	480	514	535	534	516
AREQUIPA	12,159	12,102	12,402	12,533	12,610	12,385	12,684	12,763	12,845	12,982	12,996	13,039
AYACUCHO	500	482	490	542	586	543	575	558	568	580	590	582
CAJAMARCA	1,469	1,429	1,461	1,523	1,537	1,500	1,571	1,571	1,595	1,612	1,619	1,633
CALLAO	8,705	8,581	8,625	8,705	8,911	9,004	8,990	8,986	9,041	9,175	9,157	9,180
CUSCO	3,463	3,553	3,700	3,790	3,808	3,706	3,764	3,863	3,904	3,976	4,004	4,039
HUANCAVELICA	254	237	243	235	238	235	250	253	259	269	272	265
HUÁNUCO	1,369	1,360	1,392	1,453	1,453	1,470	1,520	1,542	1,526	1,538	1,525	1,546
ICA	6,670	6,371	6,130	6,532	6,574	6,288	6,660	6,839	7,112	7,213	7,373	7,428
JUNÍN	2,967	2,943	3,037	3,258	3,311	3,424	3,363	3,373	3,387	3,420	3,438	3,411
LA LIBERTAD	11,356	11,200	10,840	11,480	11,648	11,724	11,902	12,007	12,358	12,566	12,853	12,719
LAMBAYEQUE	7,882	7,753	7,719	7,830	7,951	7,632	7,738	7,889	8,428	8,194	8,248	8,593
LIMA	107,283	106,709	108,200	110,897	112,345	115,308	113,309	113,637	114,949	116,439	116,782	116,464
LORETO	1,807	1,779	1,795	1,820	1,850	1,832	1,843	1,898	1,900	1,958	1,956	1,959
MADRE DE DIOS	433	450	466	481	479	490	496	506	500	513	512	507
MOQUEGUA	1,345	1,271	1,322	1,358	1,449	1,361	1,461	1,496	1,544	1,526	1,594	1,641
PASCO	505	492	493	512	507	510	528	538	546	549	563	560
PIURA	7,568	7,243	7,074	7,441	7,607	7,504	7,911	7,981	8,238	8,353	8,421	8,360
PUNO	1,616	1,588	1,673	1,754	1,871	1,833	1,868	1,754	1,829	1,918	1,928	1,970
SAN MARTÍN	1,544	1,541	1,557	1,587	1,597	1,554	1,633	1,653	1,670	1,689	1,694	1,673
TACNA	1,850	1,868	2,000	2,009	2,031	1,972	2,050	2,045	2,053	2,075	2,049	2,084
TUMBES	652	640	684	674	692	657	695	714	714	707	712	706
UCAYALI	1,501	1,495	1,513	1,557	1,577	1,620	1,654	1,658	1,655	1,687	1,683	1,655
TOTAL	187,548	185,764	187,528	192,989	195,780	197,521	197,735	198,529	201,899	204,359	205,521	205,518

FUENTE : PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2019 - MTPE

ELABORADO : OFICINA DE ESTADÍSTICA / OGETIC / MTPE

UBIGEO DEL TRABAJADOR

Precisamente son los gremios empresariales los que ya advirtieron acerca de la "nueva normalidad" que proponen: una reconstrucción del mercado laboral sin restricciones a la contratación de trabajadores, sin cargas laborales como la indemnización al despido, con trabajadores con ingresos reducidos para fomentar la inversión, sin jubilación adecuada, o lo que es peor: sin jubilación. Un mercado laboral con menos Estado, sin intermediación laboral, sin sindicatos.

CUADRO N° 6
PERÚ
TRABAJADORES DEL ADULTO MAYOR EN EL SECTOR PRIVADO POR MESES, SEGÚN SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
2019

ITEM	INDICADOR	MESES											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
SINDICALIZADOS	NO	170,350	168,617	171,300	175,841	178,136	179,823	180,125	181,127	184,017	186,673	187,812	187,652
	SI	17,198	17,147	16,228	17,147	17,643	17,698	17,608	17,398	17,881	17,685	17,707	17,866
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	NO	172,737	171,046	173,604	178,166	180,475	182,296	182,407	183,643	186,783	189,403	190,426	190,173
	SI	14,811	14,718	13,924	14,823	15,305	15,225	15,328	14,886	15,116	14,956	15,095	15,345
TOTAL		187,548	185,764	187,528	192,989	195,780	197,521	197,735	198,529	201,899	204,359	205,521	205,518

FUENTE : PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2019 - MTPE

ELABORADO : OFICINA DE ESTADÍSTICA / OGETIC / MTPE

"Sociológicamente hablando - concluye Beck – es preciso un cambio de paradigma: la atención tiene que centrarse principalmente en las condiciones sociales globales de la constitución del riesgo y no en hacer asimilables sus consecuencias" (1998, página 83).

ANEXOS

CUADRO No 05 POBLACIÓN OCUPADA POR TRIMESTRES Y AÑOS SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA
Trimestre Móvil: Enero-Febrero-Marzo 2019 y 2020 Año Móvil: Abril-Marzo Miles de personas y variación porcentual

Tamaño de empresa	Trimestre móvil				Año Móvil			
	Ene-Feb-Mar	Ene-Feb-Mar	Variación		Abr2018 -	Abr2019 -	Variación	
			Var.%	Var. Absoluta (Miles)			Mar2019	Mar2020 P/
Total	16 845,0	16 487,1	- 2,1	- 357,9	16 860,4	17 028,7	1,0	168,3
De 1 a 10 trabajadores	12 066,0	11 813,6	- 2,1	- 252,4	12 210,6	12 322,9	0,9	112,3
De 11 a 50 trabajadores	1 235,8	1 234,1	- 0,1	- 1,7	1 249,7	1 234,8	- 1,2	- 14,9
De 51 y más trabajadores	3 530,2	3 409,5	- 3,4	- 120,7	3 389,6	3 453,2	1,9	63,6

Nota: Los totales incluyen a los ocupados que no especificaron tamaño de empresa. P/ Información Preliminar. Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

[1] Las normas aprobadas para el confinamiento social y la protección a la población adulta mayor se encuentran en: DU. N 026 2020 – DS. 046 2020 MINSA – DS. 083 2020 PCM – RM 265 2020 MINSA – RM 239 – 2020 MINSA.

[2] Las principales medidas relacionadas con las relaciones laborales empleador trabajador son: RM 055 – 2020 TR, DU 026 2020, DL 1474, RM 072 2020 – TR, DS N° 094-2020-PCM.

[3] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: "Boletín Estadístico. "Situación del adulto mayor en el Perú". 2019

[4] Ver el artículo de Esteban Magnani: "Costos y beneficios del teletrabajo. De casa al trabajo en el hogar y del trabajo en el hogar a casa. El mundo laboral postpandemia". <https://www.pagina12.com.ar/270101-el-mundo-laboral-postpandemia>.

[5] Según la Nota de Prensa del INE N° 084 del 15 junio 2020: "En el trimestre móvil enero-febrero-marzo de 2020, la población ocupada del país disminuyó en 2,1% (357 mil 900 personas) en comparación con similar trimestre del año anterior, debido principalmente a la situación que vive nuestro país ante la Emergencia Sanitaria Nacional y el Aislamiento Social Obligatorio por la presencia del COVID-19"

[6] MTPE. "seguimiento al empleo. Tablero de control de seguimiento del empleo formal al 24 de mayo"

[7] Cabe mencionar que en estos datos de desempleo no se toma en cuenta la situación laboral de los trabajadores del Estado, sobre los cuales no existe una información que den cuenta del total de trabajadores que ya no trabajan porque no se les ha renovado contrato o suspendido el que tenían antes del corona virus.

[8] <https://rpp.pe/economia/economia/coronavirus-en-peru-cuantos-empleos-se-perderian-debido-a-la-pandemia-noticia-1257344>

[9] Sobre este punto, la prensa peruana ha elaborado reportes muy ilustrativos. Cito las más importantes:

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/confiep-medidas-laborales-nueve-propuesta-laborables-de-confiep-para-enfrentar-situacion-de-emergencia-noticia/>

<https://larepublica.pe/economia/2020/06/04/ministerio-de-trabajo-suspension-perfecta-durara-hasta-el-7-de-octubre-empleo-sylvia-caceres-coronavirus-en-peru/>

<https://larepublica.pe/economia/2020/05/05/suspension-perfecta-mas-de-205-mil-trabajadores-quedarian-afectados-con-solicitudes-de-empresas/>

[10] <https://www.confiep.org.pe/noticias/destacado/las-nueve-propuestas-laborales-de-confiep-para-enfrentar-la-situacion-de-emergencia/>

[11] <https://larepublica.pe/opinion/2020/06/06/el-derrotero-de-la-reforma-laboral-por-luis-miguel-castilla/>

[12] Ulrich Beck: "La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad". Ediciones Paidos Ibérica, S.A. Barcelona. 1998

[13] Ulrich Beck: "Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización". Ediciones Paidos, S.A. Barcelona. 2000.

<https://www.celats.org/20-publicaciones/nueva-accion-critica-8/242-el-transito-a-la-sociedad-del-riesgo>