

# DIAGNÓSTICO DEL MERCADO DE TRABAJO PERUANO Y PROPUESTAS DE LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

**Fernando Cuadros Luque<sup>1</sup>**

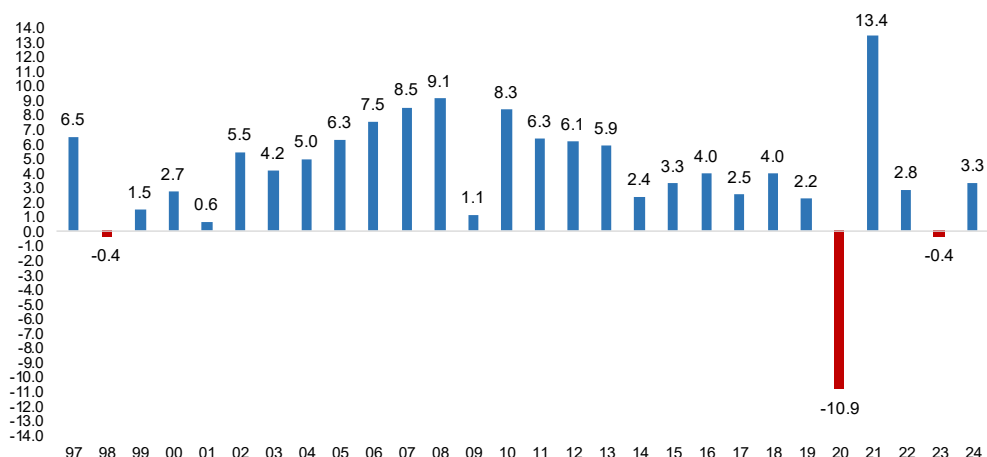
En el presente artículo analizo la principal problemática del mercado laboral nacional y planteo algunas propuestas para comenzar a solucionarla.

## **I) Contexto económico y situación del mercado laboral:**

- **Insuficiente crecimiento económico y de la productividad:** como figura en el gráfico N° 1, el PBI registró una significativa fase expansiva en el periodo 2002-2013 (liderada por el dinamismo de las principales exportaciones), con tasas de crecimiento anual que se ubicaron por encima del 5%, salvo el 2009 (resultado de la crisis económica internacional); no obstante, dicha dinámica se desaceleró entre los años 2014 y 2019, con tasas por debajo del 4%. Luego de ello, el país sufrió las recesiones del 2020 (pandemia del COVID-19) y 2023 (mal manejo económico), sin poder llegar a recuperar el ritmo de crecimiento anterior al 2014, más allá de la reactivación económica del 2021 (13,4%).

**Gráfico N° 1**

Perú: Evolución del PBI real,  
1997-2024 (en %)



Fuente: INEI y BCRP. En Series estadísticas del BCRP (06.04.25).

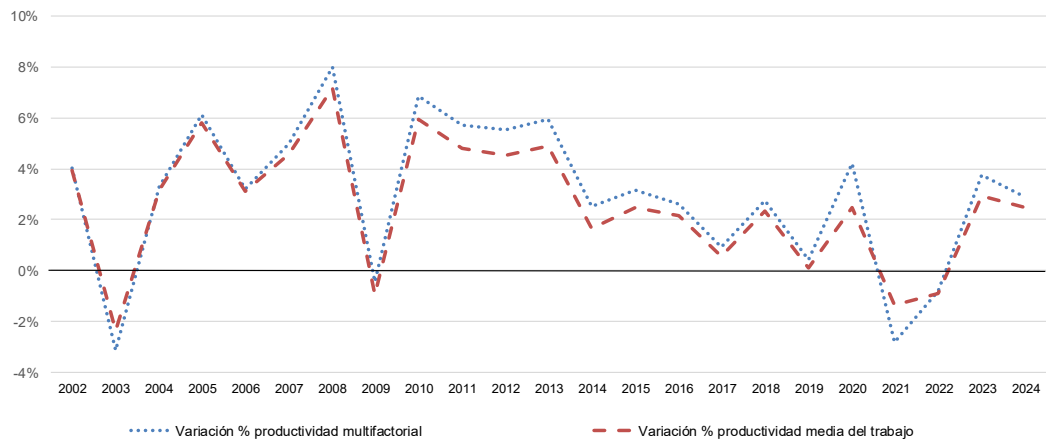
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

La productividad multifactorial y media laboral han seguido básicamente la misma trayectoria que el PBI, tal como se puede apreciar en el gráfico N° 2.

<sup>1</sup> Economista de la Universidad del Pacífico. Ex viceministro de promoción del empleo. Artículo elaborado sobre la base de una consultoría trabajada para American Center for International Labor Solidarity y el Instituto de Estudios Sociolaboral y Ambiental, del 26 de mayo al 25 de junio de 2025.

**Gráfico N° 2**

**Perú: Evolución de la productividad multifactorial y la productividad media del trabajo, 2002-2024**

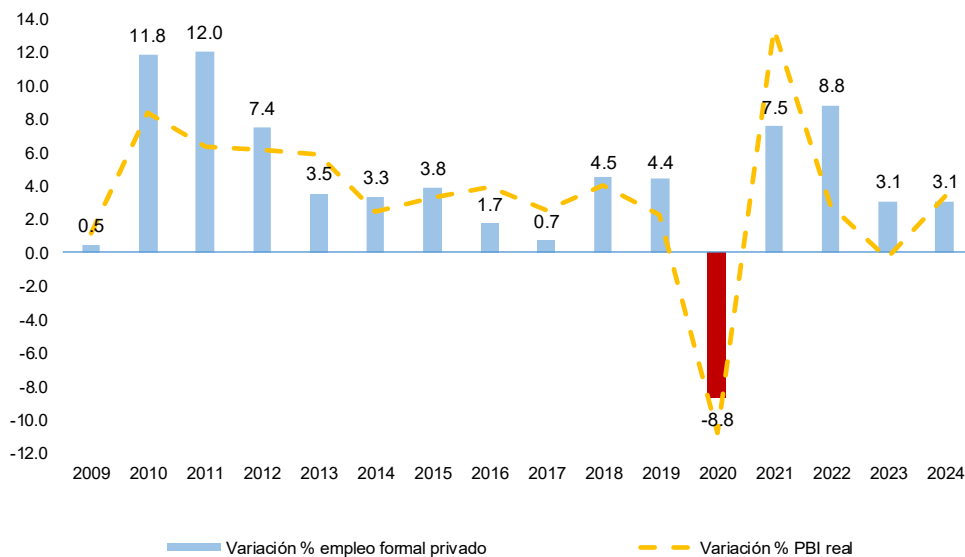


Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática y Banco Central de Reserva del Perú. En Series estadísticas del BCRP (06.04.25). INEI, ENAHO ('02-'22) y EPEN ('23-'24). En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.  
Elaboración: Fernando Quadros Luque

Cabe precisar que la generación de empleo formal y de calidad depende fundamentalmente -aunque no exclusivamente- del crecimiento económico (ver gráficos N° 3 y 4, y la tabla N° 1), mientras que una condición necesaria para el incremento de las remuneraciones es la mejora de la productividad.

**Gráfico N° 3**

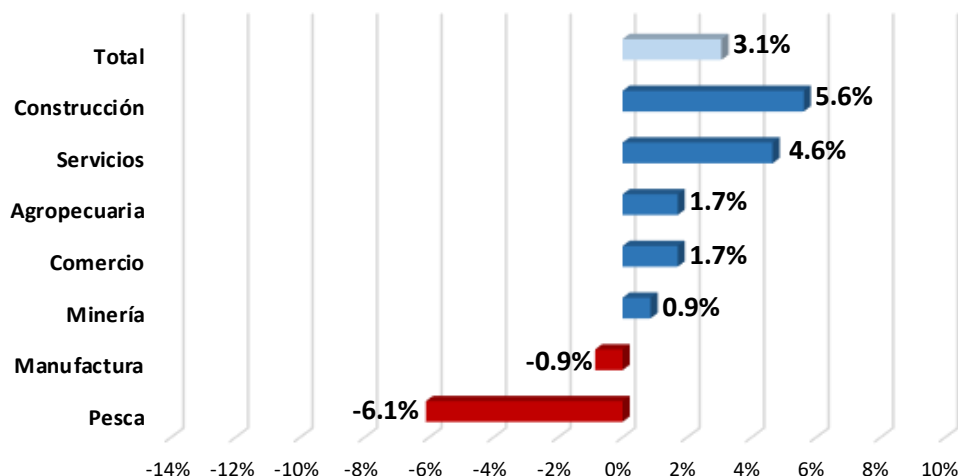
**Perú: Evolución del empleo formal privado y variación del PBI real, 2009-2024 (en %)**



Fuente: MTPE, Planilla electrónica; INEI y BCRP. En Series estadísticas del BCRP (06.04.25).  
Elaboración: Fernando Quadros Luque

Gráfico N° 4

Perú: Variación del empleo formal privado según rama de actividad, 2024 (en %)



Fuente: MTPE, Planilla electrónica.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

Tabla N° 1

Perú: Trabajadores por los que se cotiza a la seguridad social en salud, 2018-2024*							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sector privado	3,487,471	3,641,577	3,322,767	3,573,074	3,888,056	4,007,216	4,130,026
Sector público	1,345,846	1,363,869	1,427,426	1,488,205	1,531,831	1,523,862	1,569,705
<b>Total</b>	<b>4,833,317</b>	<b>5,005,445</b>	<b>4,750,193</b>	<b>5,061,279</b>	<b>5,419,887</b>	<b>5,531,078</b>	<b>5,699,731</b>

\*Promedio mensual de cada año.

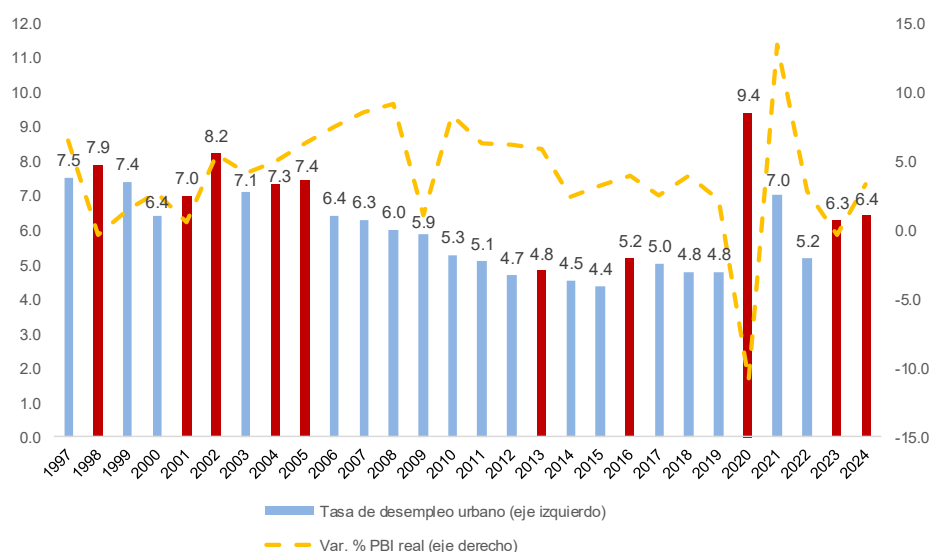
Fuente: MTPE, Planilla electrónica (sector formal dependiente).

Elaboración: Fernando Cuadros Luque

En esa línea, en los periodos de expansión económica las tasas de desempleo, subempleo (empleo precario) e informalidad laboral tienden a reducirse, mientras que el nivel de empleo adecuado se incrementa. En tanto que en las etapas de caída económica sucede lo contrario (ver gráficos N° 5, 6, 7 y 8).

**Gráfico N° 5**

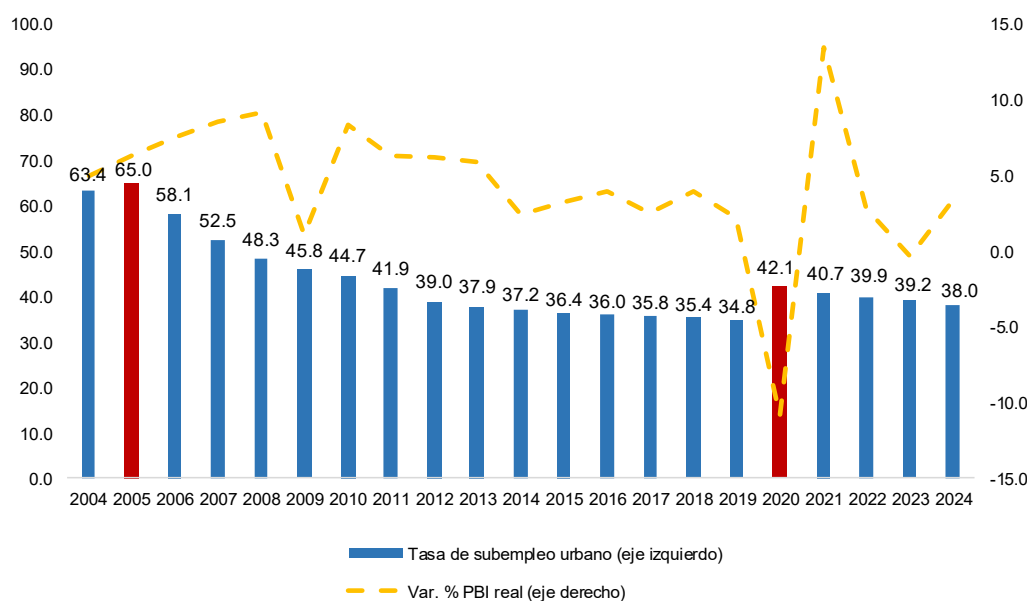
**Perú: Evolución de la tasa de desempleo urbano y variación del PBI real, 1997-2024 (en porcentajes)**



Fuente: INEI, ENAHO ('97-'22) y EPEN ('23-'24). En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. INEI y BCRP. En Series estadísticas del BCRP (06.04.25).  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

**Gráfico N° 6**

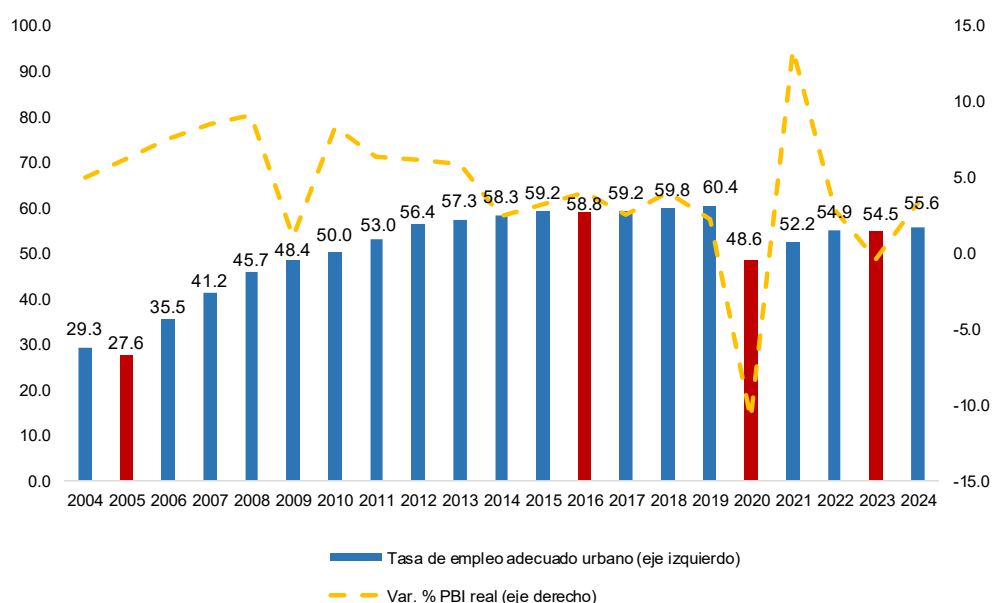
**Perú: Evolución de la tasa de subempleo urbano y variación del PBI real, 2004-2024 (en porcentajes)**



Fuente: INEI, ENAHO ('04-'22) y EPEN ('23-'24). En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. INEI y BCRP. En Series estadísticas del BCRP (06.04.25).  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

**Gráfico N° 7**

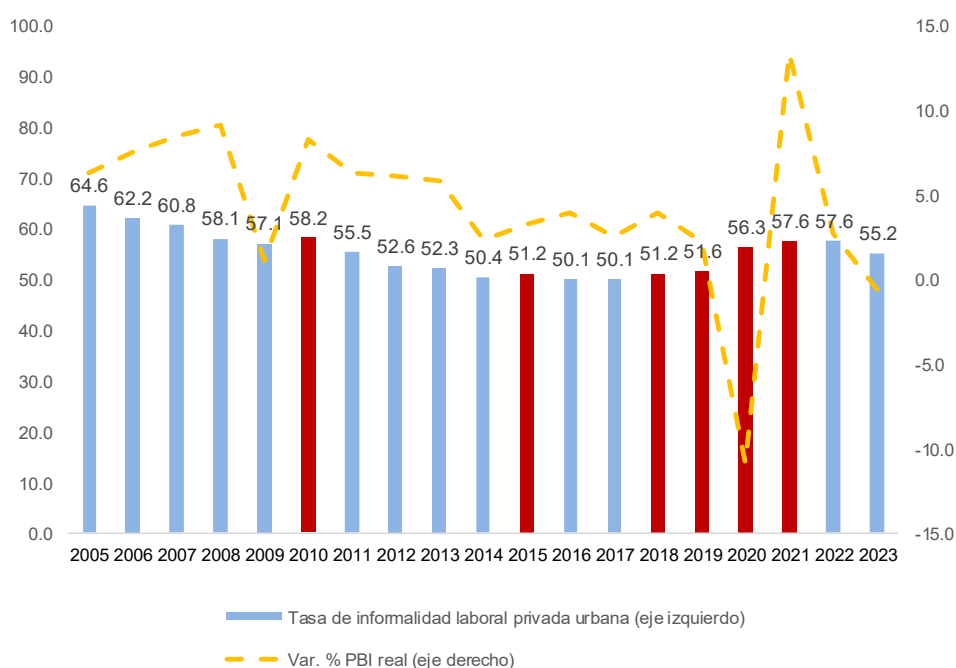
**Perú: Evolución de la tasa de empleo adecuado urbano y variación del PBI real, 2004-2024 (en porcentajes)**



Fuente: INEI, ENAHO ('04-'22) y EPEN ('23-'24). En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. INEI y BCRP. En Series estadísticas del BCRP (06.04.25).  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

**Gráfico N° 8**

**Perú: Evolución de la tasa de informalidad laboral privada urbana y variación del PBI real, 2005-2023 (en porcentajes)**

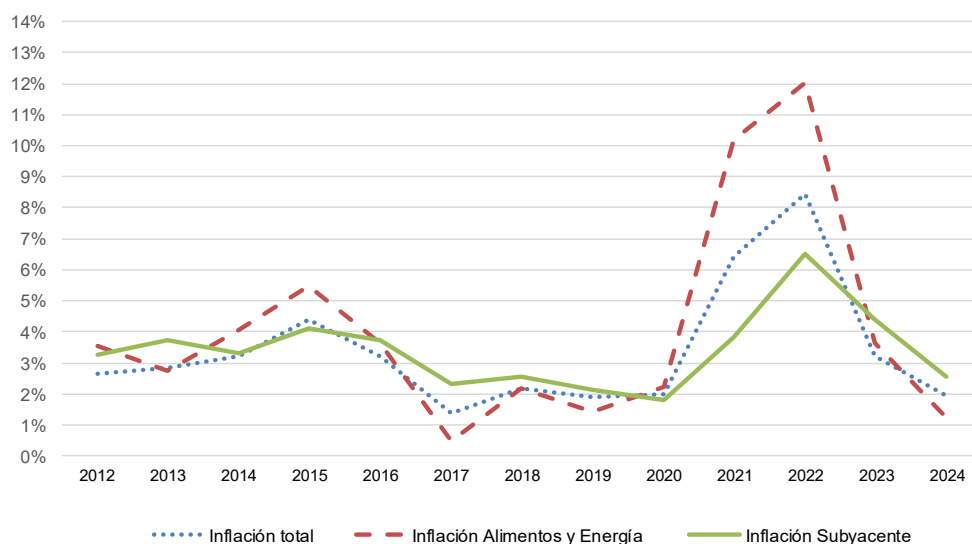


Fuente: INEI, ENAHO. En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. INEI y BCRP. En Series estadísticas del BCRP (09.09.24).  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

- **Aumento del costo de vida tras proceso inflacionario '21-'23 y erosión del poder adquisitivo de los ingresos laborales:** como se desprende de los gráficos N° 9 y 10, entre los años 2021 y 2023 hubo un importante incremento en el costo de vida, generado fundamentalmente por el alza de los precios de alimentos y energía, lo cual erosionó significativamente la capacidad adquisitiva de bienes y servicios de los trabajadores, sobre todo la de aquellos con bajos ingresos (quienes destinan una mayor proporción de su gasto hacia alimentos de primera necesidad), que son la mayoría en el país. A la fecha, no se ha podido recuperar el poder de compra de los ingresos laborales prepandemia (9% por debajo del 2019, en promedio, según la tabla N° 2).

**Gráfico N° 9**

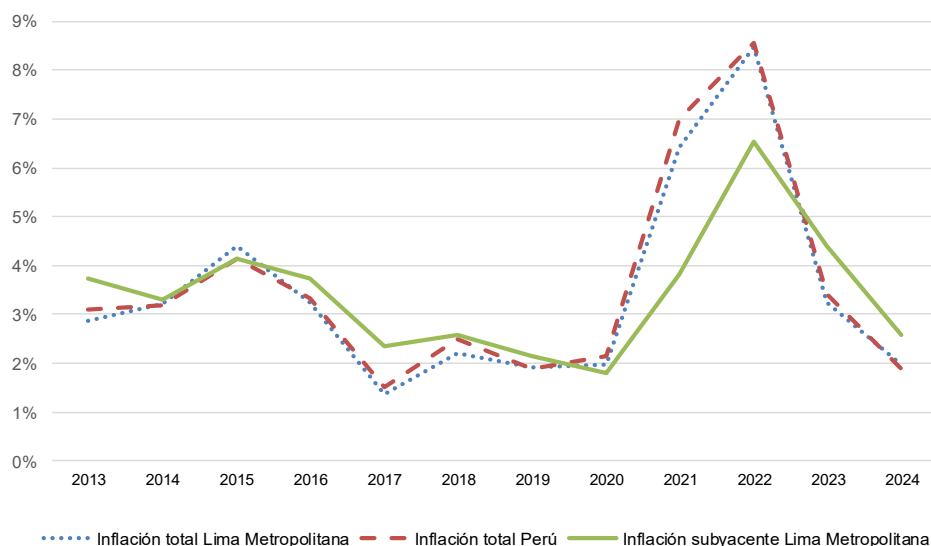
**Lima Metropolitana: Evolución de la inflación, 2012-2024**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. En Series estadísticas del Banco Central de Reserva del Perú (06.04.25).  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

**Gráfico N° 10**

**Evolución de la inflación, 2013-2024**

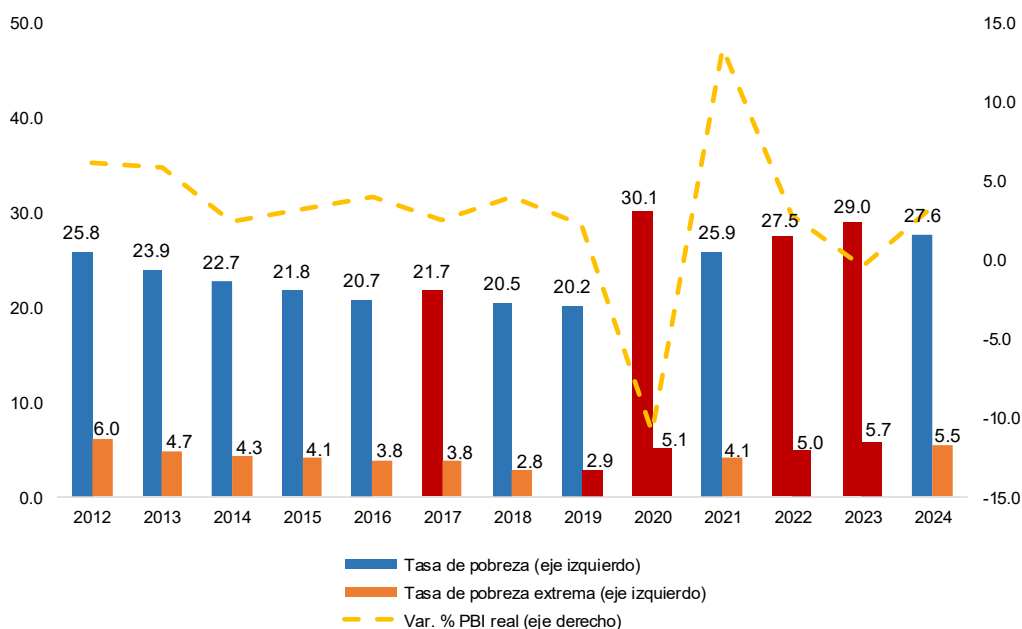


Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. En Series estadísticas del Banco Central de Reserva del Perú (06.04.25) e INEI.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

- **Incremento de pobreza y vulnerabilidad:** la pobreza monetaria se ubica más de 7 puntos porcentuales (pp) por encima de su nivel prepandemia; mientras que la pobreza extrema se ha duplicado (ver gráfico N° 11). Entre pobres y no pobres vulnerables (a un paso de caer en la pobreza) tenemos al 60% de la población, cifra que constituiría la tasa de pobreza real/estructural en el Perú.

**Gráfico N° 11**

**Perú: Evolución de las tasas de pobreza y pobreza extrema monetarias, y variación del PBI real, 2012-2024 (en porcentajes)**



Fuente: INEI, ENAHO. INEI y BCRP. En Series estadísticas del BCRP (08.05.25).

Elaboración: Fernando Cuadros Luque

- **Mayor precarización del empleo:** como se aprecia en la tabla N° 2 para Lima metropolitana, si bien se ha recuperado/superado el empleo agregado registrado antes de la pandemia (2019), este se ha precarizado aún más, lo cual se refleja en una tasa de empleo adecuado 4 pp por debajo del nivel prepandemia; una tasa de subempleo 4 pp por encima (8 pp en el caso del subempleo por ingresos); y una tasa de desempleo similar, pero con un 18% de incremento en la inactividad laboral (personas en edad de trabajar que no trabajan ni buscan trabajo), lo cual indicaría un posible crecimiento del desempleo oculto (aquellos que han dejado de buscar empleo al no encontrarlo).

**Tabla N° 2**

**Lima metropolitana: Indicadores laborales, 2019 - 2024**

Indicador	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Variación real '24 vs. '19
PEA ocupada	4,914,100	3,779,600	4,564,700	5,019,400	5,217,000	5,459,200	11.1%
Inactivos	2,547,300	3,570,000	2,904,800	2,727,300	2,897,800	3,002,800	17.9%
Tasa de empleo adecuado	60.3%	46.1%	46.1%	52.8%	54.7%	56.1%	-4.2 pp
Tasa de subempleo	33.1%	40.9%	43.2%	39.5%	38.5%	37.5%	4.4 pp
Tasa de desempleo	6.6%	13.0%	10.7%	7.8%	6.8%	6.4%	-0.2 pp
Ingreso laboral promedio	1,736	1,607	1,587	1,715	1,910	2,035	-9.0%
Masa salarial	-						6.7%

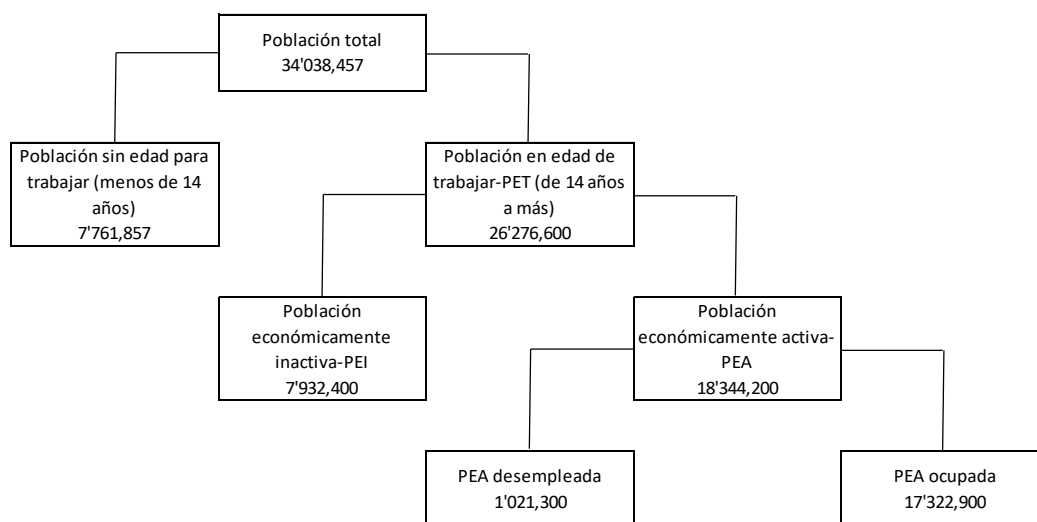
Fuente: INEI, EPE ('19-'21) y EPEN ('22-'24).

Elaboración: Fernando Cuadros Luque

A nivel nacional, aun cuando se ha recuperado el nivel de empleo agregado prepandemia (ver gráficos N° 12 y 13), la tasa de empleo adecuado es 50%, la de subempleo 44%, la de desempleo 6% y la de informalidad laboral en el sector privado 58%, ubicándose en un nivel más precario que antes de la pandemia, sobre todo en las microempresas (ver gráficos N° 14 y 15).

**Gráfico N° 12**

**Perú: Distribución de la población según condición de actividad, 2024**



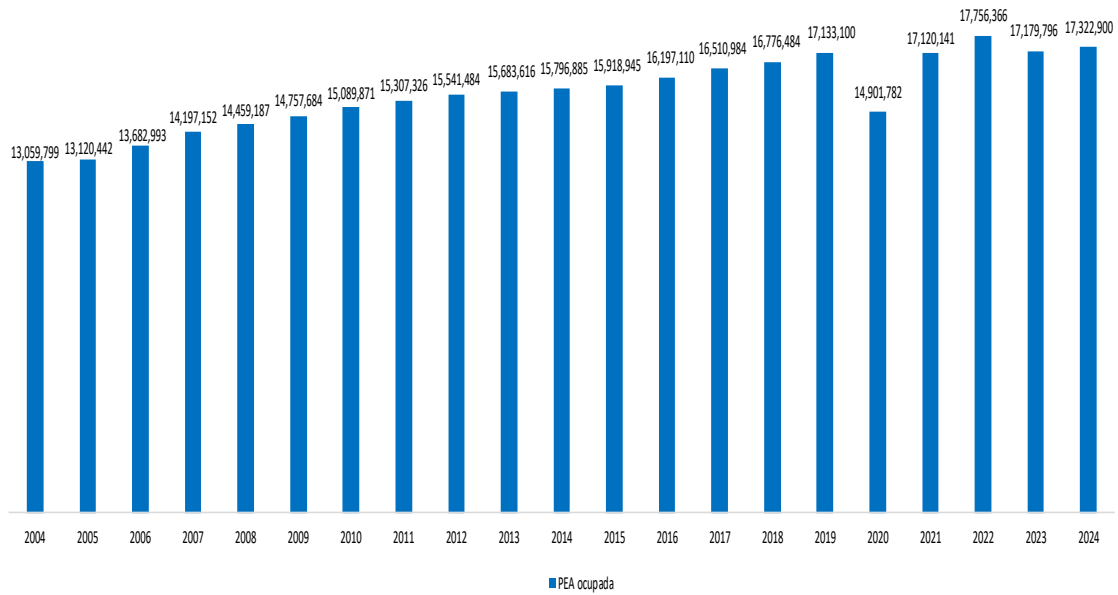
Fuente: INEI, EPEN.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque



**Gráfico N° 13**

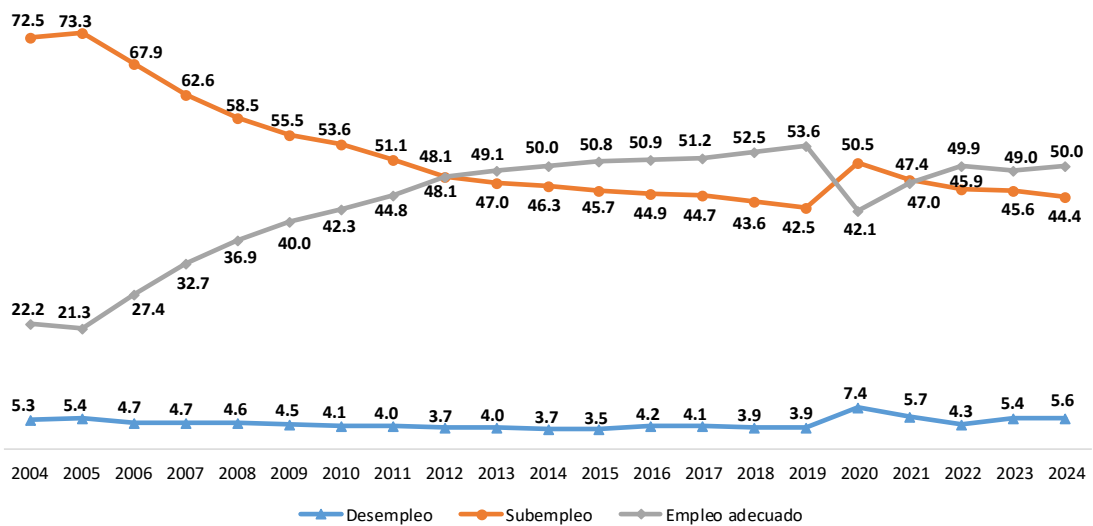
Perú: Evolución de la PEA ocupada, 2004-2024



Fuente: INEI, ENAHO ('04-'22) y EPEN ('23-'24).  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

**Gráfico N° 14**

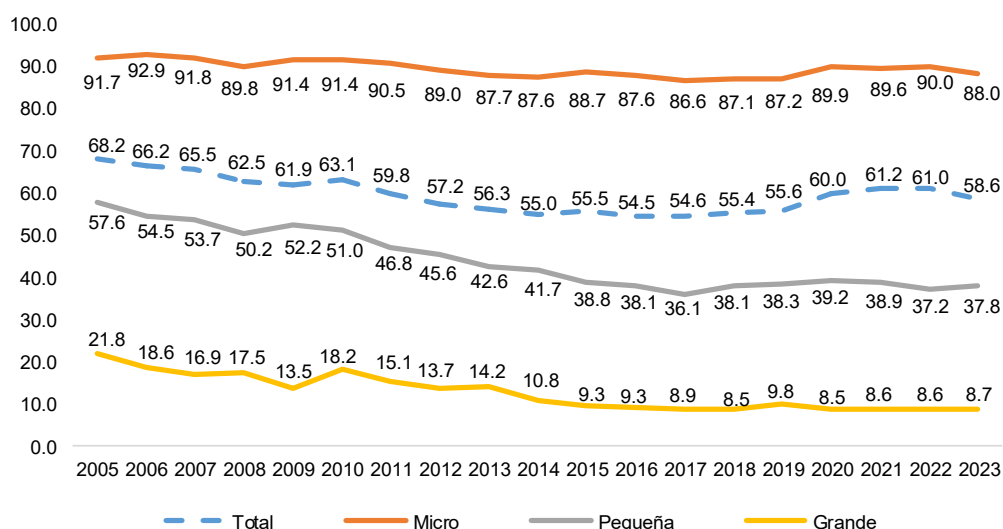
Perú: Evolución de las tasas de desempleo, subempleo y empleo adecuado, 2004-2024 (en %)



Fuente: INEI, ENAHO ('04-'22) y EPEN ('23-'24).  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

**Gráfico N° 15**

**Perú: Evolución de la tasa de informalidad laboral privada según tamaño de empresa, 2005-2023 (en %)**



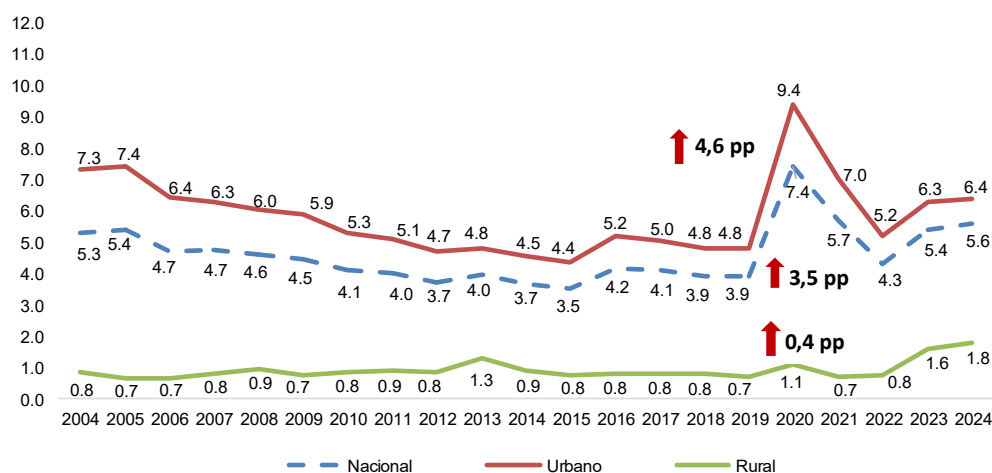
Fuente: INEI, ENAHO.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque

Por ámbito geográfico, si bien la tasa de desempleo es menor en la zona rural que en la urbana (2% vs. 6%), la calidad del empleo es peor, lo cual se refleja en una mayor tasa de subempleo (73% vs. 38%), un menor nivel de empleo adecuado (25% vs. 56%) y una mayor tasa de informalidad laboral privada (85% vs. 55%), como figura en los gráficos N° 16, 17, 18 y 19.

**Gráfico N° 16**

**Perú: Evolución de la tasa de desempleo según ámbito, 2004-2024 (en porcentajes)**

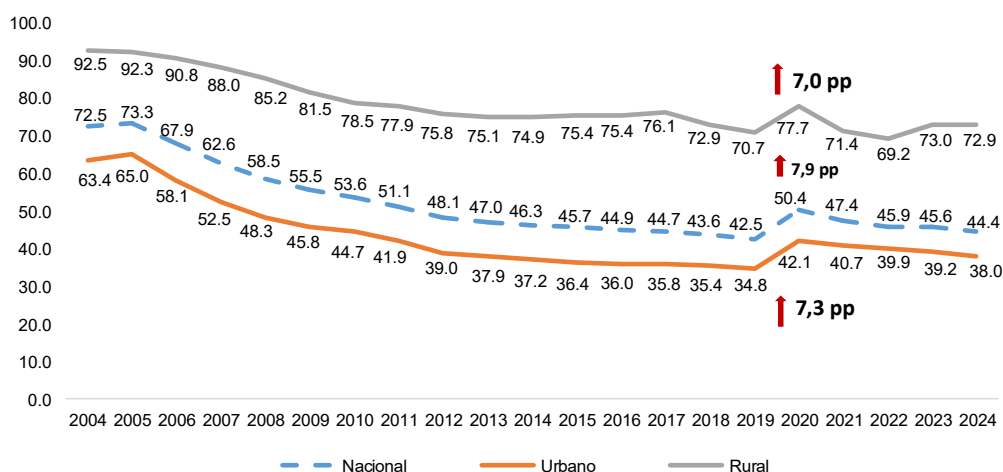


Fuente: INEI, ENAHO ('04-'22) y EPEN ('23-'24). En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque

**Gráfico N° 17**

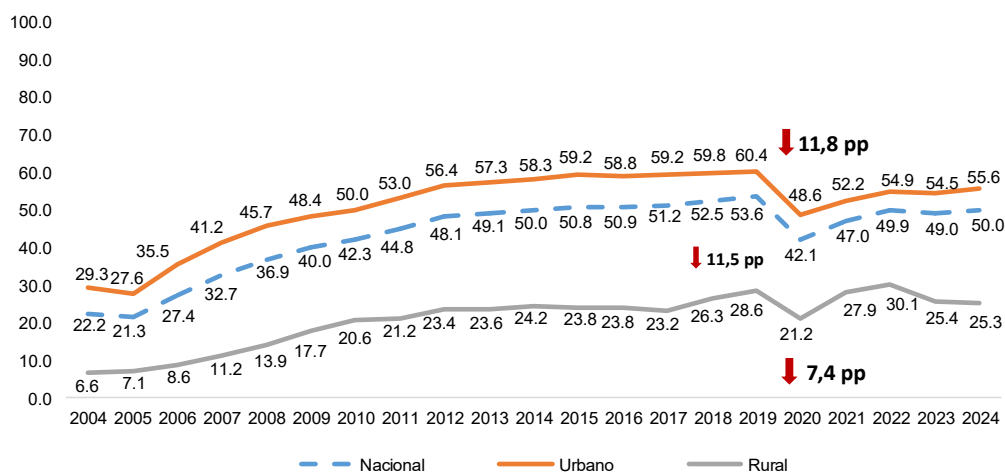
**Perú: Evolución de la tasa de subempleo según ámbito, 2004-2024**  
(en porcentajes)



Fuente: INEI, ENAHO ('04-'22) y EPEN ('23-'24). En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

**Gráfico N° 18**

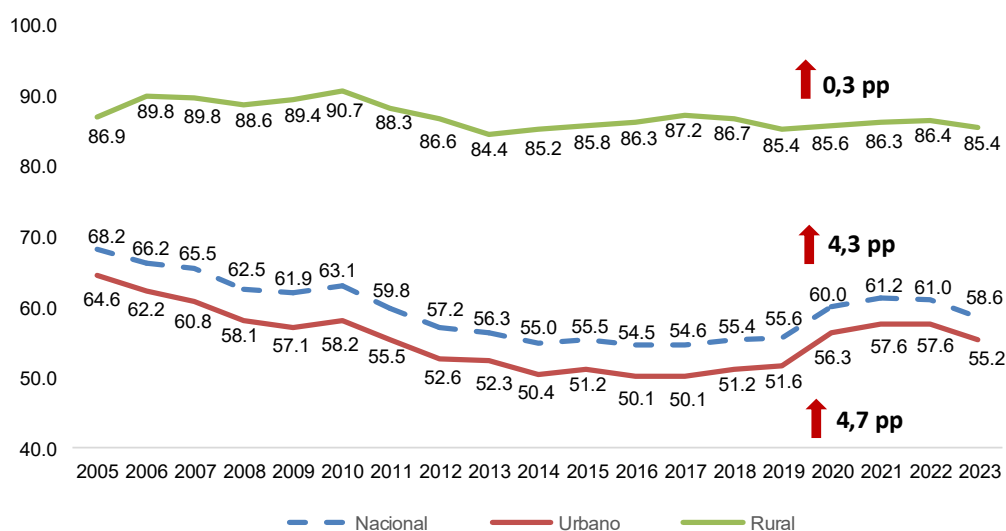
**Perú: Evolución de la tasa de empleo adecuado según ámbito, 2004-2024**  
(en porcentajes)



Fuente: INEI, ENAHO ('04-'22) y EPEN ('23-'24). En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

Gráfico N° 19

Perú: Evolución de la tasa de informalidad laboral privada según ámbito, 2005-2023  
(en porcentajes)



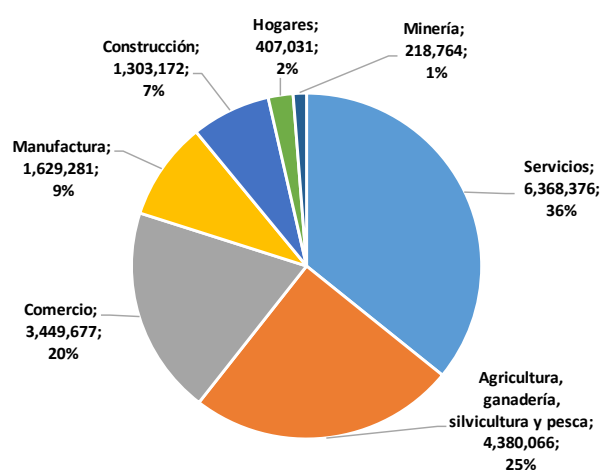
Fuente: INEI, ENAHO. En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque

Cabe agregar que el 81% del empleo del país se ubica en ramas económicas con predominio de bajos valores de productividad y altos niveles de informalidad, como son: servicios (36%), agricultura (25%) y comercio (20%); mientras que la minoría se ubica en los segmentos con mayores niveles de productividad y formalidad: manufactura (9%), construcción (7%) y minería (1%), como figura en el gráfico N° 20.

Gráfico N° 20

Perú: PEA ocupada según actividad económica, 2022



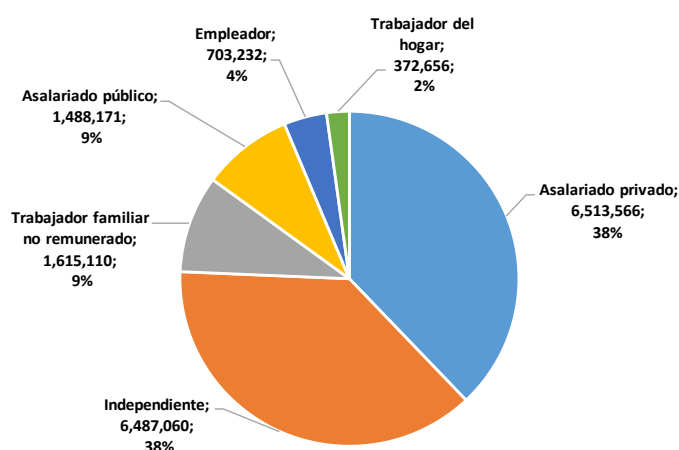
Fuente: INEI, ENAHO.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque

- **Insuficiente generación de empleo asalariado, sobre todo formal:** como se desprende de los gráficos N° 21 y 22, solo el 50% de la PEA ocupada tiene un empleo asalariado (la mitad en microempresas en el caso del sector privado), mientras que el otro 50% se desempeña como autónomos (independientes y trabajadores familiares, principalmente). En países OCDE, en promedio, 90% del empleo es asalariado (es el que brinda las mejores condiciones laborales). La insuficiente demanda laboral empresarial en Perú obliga a la mitad de la población a generar su propio empleo, 90% en condiciones precarias. Del 70% de informalidad global, 2/3 es explicada por la informalidad tributaria de los autónomos y 1/3 por la informalidad laboral de los asalariados.

**Gráfico N° 21**

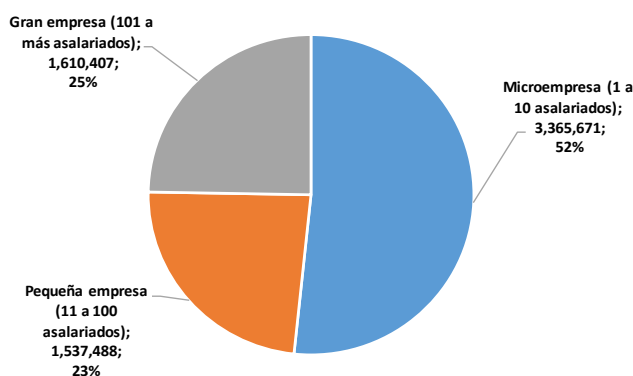
**Perú: PEA ocupada según categoría ocupacional, 2023**



Fuente: INEI, EPEN.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

**Gráfico N° 22**

**Perú: PEA asalariada privada según tamaño de empresa, 2023**

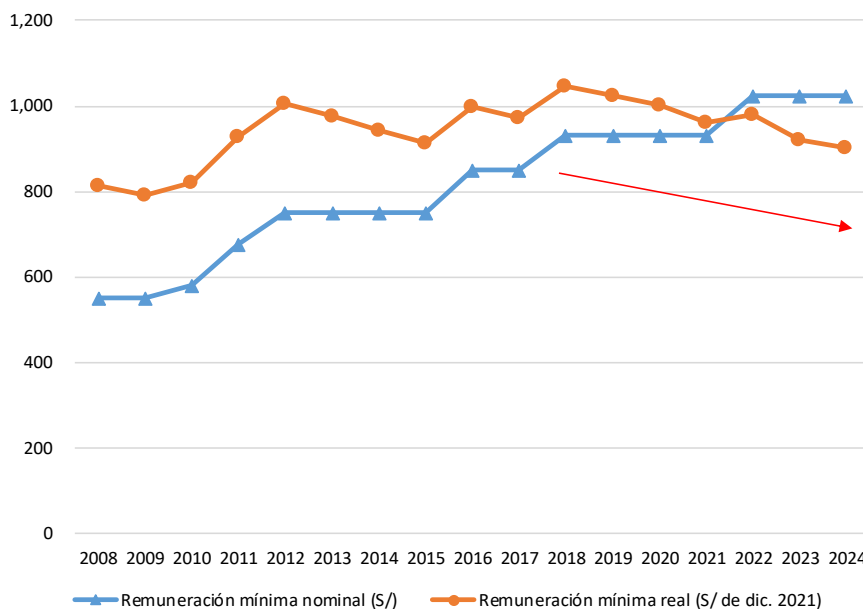


Fuente: INEI, EPEN.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

- **Debilitamiento de la remuneración mínima y ausencia de institucionalidad:** no se cuenta con un mecanismo técnico vinculante, plasmado en una norma, para la revisión periódica de la remuneración mínima. Ello ha implicado un manejo arbitrario de la misma, de tal forma que ha perdido el 14% de su poder adquisitivo desde el 2018 (ver gráfico N° 23) y no permite cubrir ni siquiera el componente alimentario de la canasta básica familiar (línea de pobreza extrema).

**Gráfico N° 23**

**Perú: Remuneración mínima, 2008-2024**

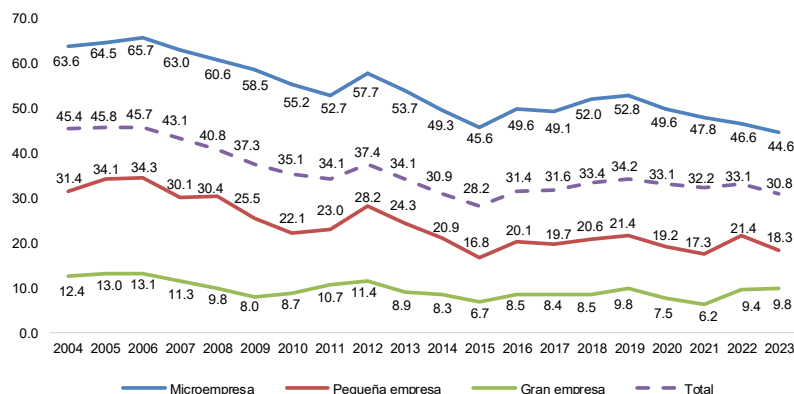


Fuente: MTPE, Planilla electrónica; e INEI.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

Cabe agregar que el 31% de asalariados privados percibe una remuneración inferior a la mínima, siendo mayor el incumplimiento en el caso de las microempresas (45%), como se puede apreciar en el gráfico N° 24.

**Gráfico N° 24**

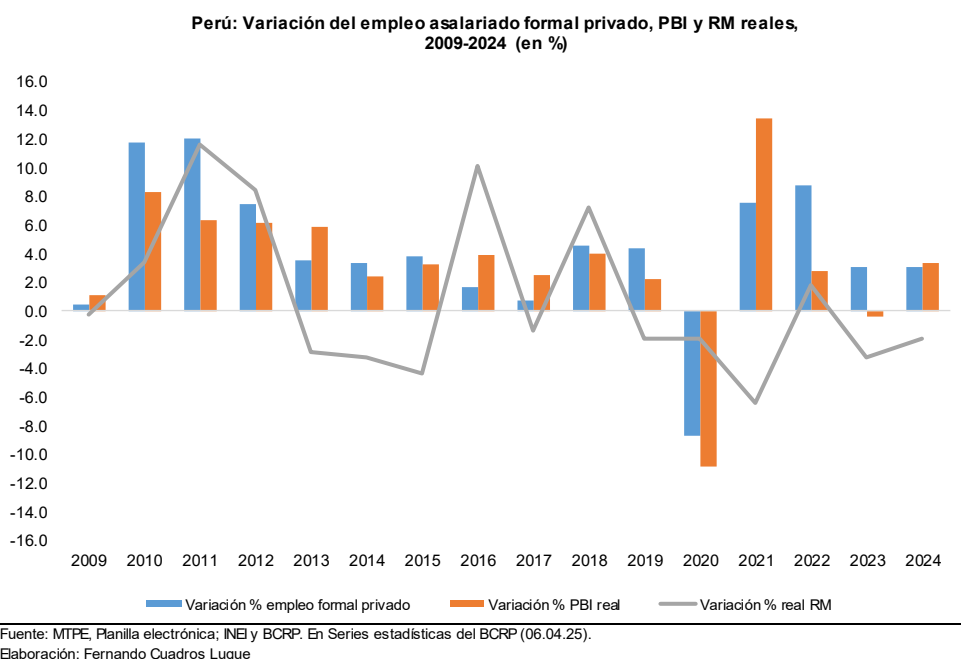
**Perú: Evolución de la proporción de asalariados privados con remuneraciones inferiores a la mínima, según tamaño de empresa, 2004-2023 (en porcentajes)**



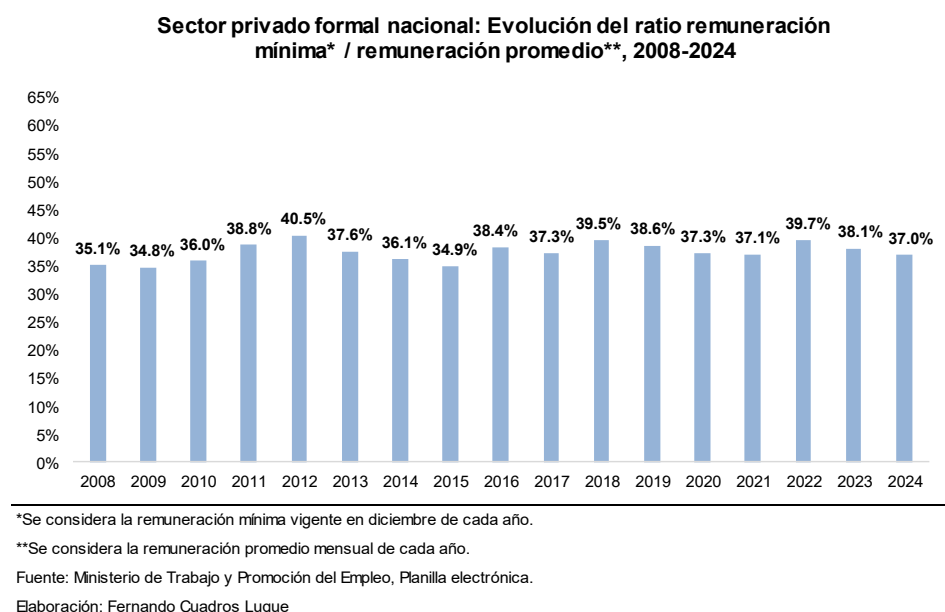
Fuente: INEI, ENAHO (ocupación principal). En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

Por otro lado, en los años en que hubo incrementos de la remuneración mínima, no se afectó la generación de empleo formal, la cual estuvo determinada fundamentalmente por el desempeño económico (ver gráfico N° 25). Además, la remuneración mínima representa apenas el 37% de la remuneración promedio en el sector privado formal, razón por la cual, incrementarla, sobre la base de criterios técnicos, no tendría por qué generar efectos negativos en el mercado laboral (ver gráfico N° 26).

**Gráfico N° 25**



**Gráfico N° 26**

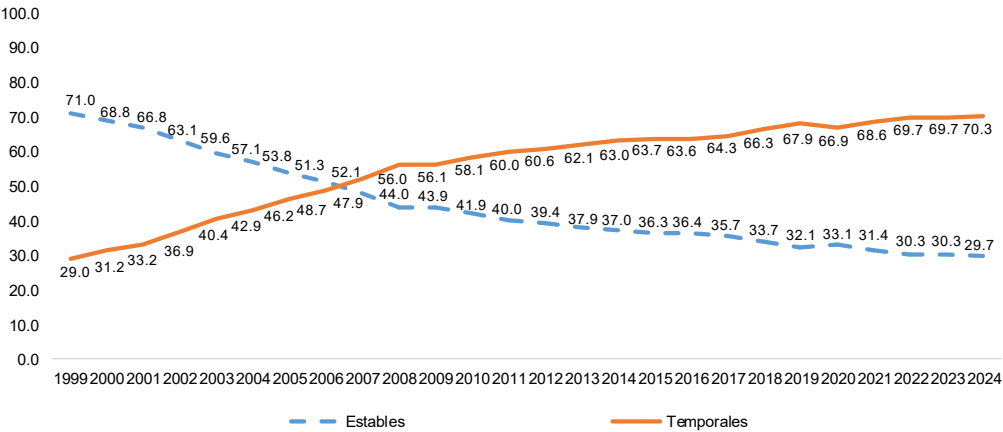


- **Uso intensivo y desnaturalizado de la contratación temporal:** 2 de cada 3 trabajadores formales privados tienen un contrato temporal (ver gráfico N° 27), a pesar de que la mayoría de ellos realiza labores permanentes, lo cual imposibilita en la práctica el ejercicio de la sindicalización y la negociación colectiva, ante el temor que las empresas

no les renueven sus contratos. Ello termina minimizando la capacidad de los trabajadores para acceder a mejoras remunerativas y de sus condiciones de trabajo en general (ver gráfico N° 28). Además, el abuso de la contratación temporal desincentiva la inversión en capacitación laboral por parte de las empresas, limita/encarece el acceso al sistema financiero formal para los trabajadores, genera discontinuidad en los aportes a la seguridad social en salud y pensiones, entre otros.

Gráfico N° 27

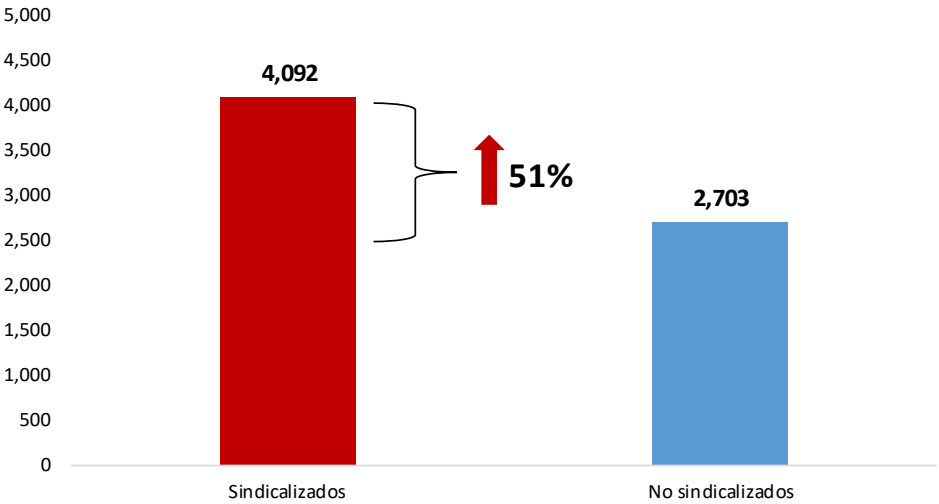
Perú: Evolución de la participación de la PEA asalariada privada formal según tipo de contrato, 1999-2024 (en %)



Fuente: MTPE, Hoja de resumen de planilla (1999-2007) y Planilla electrónica (2008-2024).  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

Gráfico N° 28

Perú: Remuneración mensual promedio en el sector privado formal según sindicalización, 2024\* (en S/)



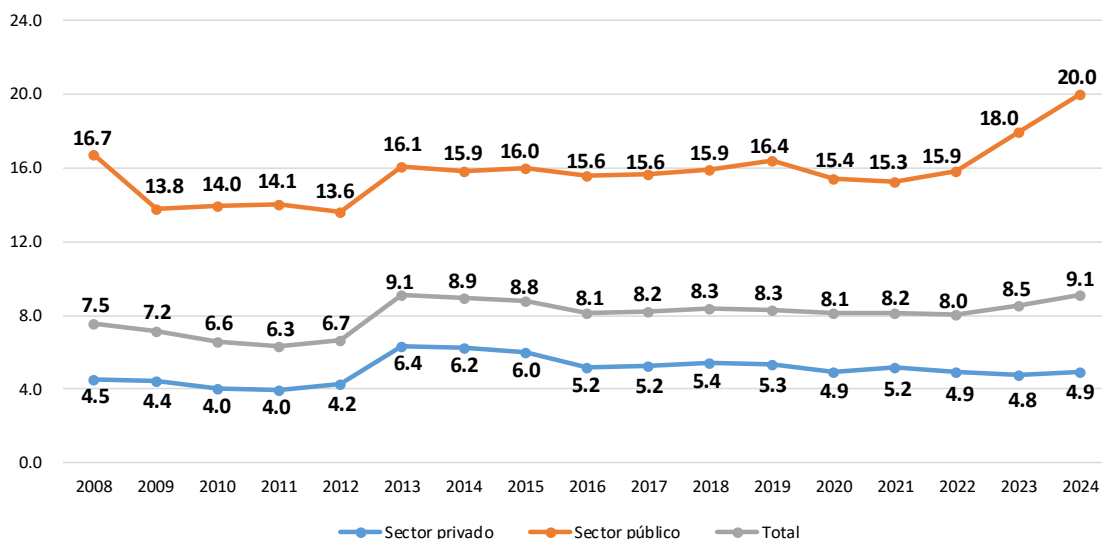
\*Promedio mensual.  
Fuente: MTPE, Planilla Electrónica.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque



- **Productividad crece más que remuneraciones en el sector privado formal:** debido a la escasa cobertura de la sindicalización y la negociación colectiva (5%), las mejoras de la productividad no se han traducido, de manera proporcional, en incrementos de las remuneraciones de los trabajadores, ni siquiera en el sector formal (ver gráficos N° 29, 30 y 31).

Gráfico N° 29

Perú: tasa de afiliación sindical en el sector formal (en %), 2008-2024\*



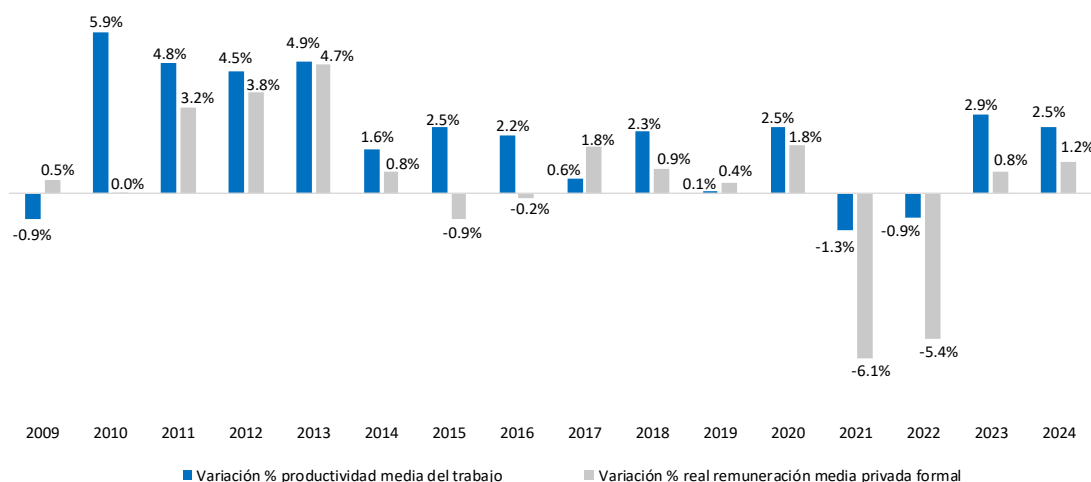
\*Promedio mensual de cada año.

Fuente: MTPE, Planilla electrónica.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque

Gráfico N° 30

Perú: Evolución de la productividad media laboral general y las remuneraciones promedio reales en el sector privado formal, 2009-2024

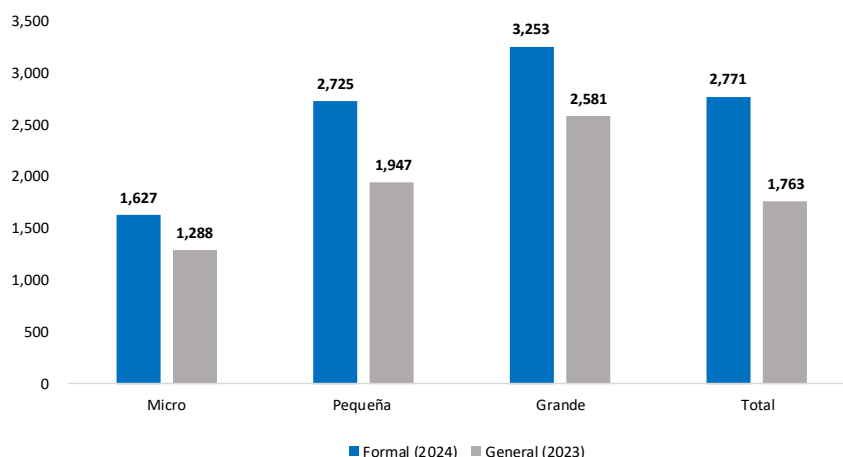


Fuente: INEI, Cuentas Nacionales, ENAHO ('09-'22) y EPEN ('23-'24); y MTPE, Planilla Electrónica.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque

Gráfico N° 31

Perú: Remuneración mensual promedio en el sector privado general y formal, según tamaño de empresa (en S/)

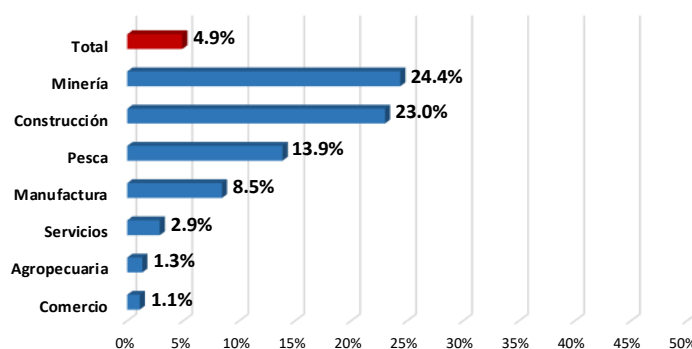


Fuente: INEI, EPEN (ocupación principal); y MTPE, Planilla Electrónica.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

- **Limitaciones para la sindicalización y negociación colectiva:** además del desincentivo al ejercicio de dichos derechos laborales colectivos generado por el uso intensivo y desnaturalizado de la contratación temporal, existen otros factores que lo limitan, como el elevado número mínimo de trabajadores necesarios para formar un sindicato de empresa (20) en un país donde predominan las micro y pequeñas empresas; las restricciones normativas a la negociación colectiva por rama de actividad (que permitiría una mayor cobertura de dicho mecanismo); el uso desnaturalizado de la intermediación y la tercerización laboral con destaque de personal (que atomizan la actividad empresarial); las restricciones administrativas y barreras burocráticas impuestas arbitrariamente por la Autoridad administrativa de trabajo (sobre todo para el ejercicio del derecho a la huelga); la debilidad de la fiscalización laboral, entre otros (ver gráfico N° 32).

Gráfico N° 32

Perú: Tasa de afiliación sindical según rama de actividad en el sector privado formal, 2024

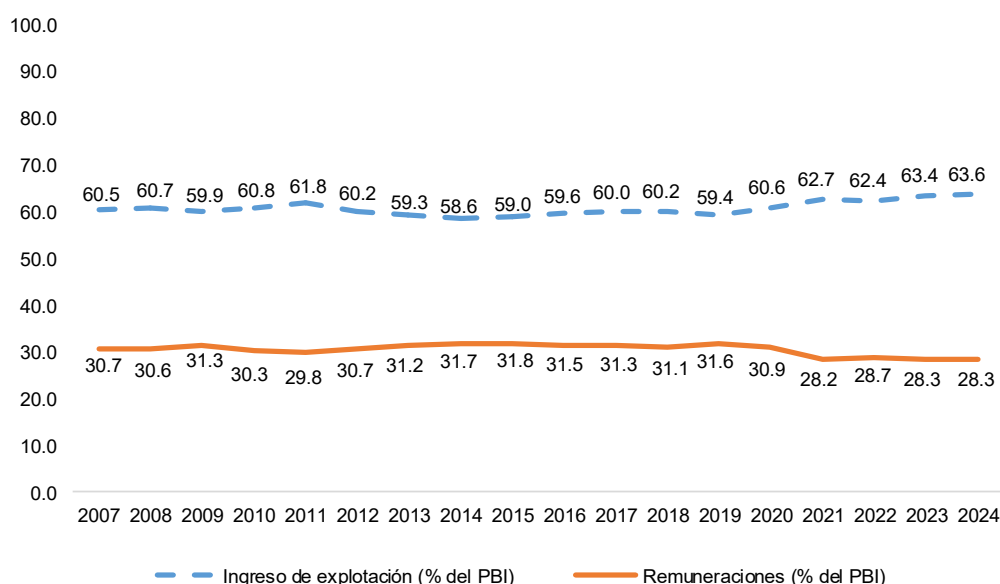


Fuente: MTPE, Planilla electrónica (promedio mensual).  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque

- **Inequidad en la distribución de la riqueza entre capital y trabajo:** solo el 28% de la renta generada anualmente queda en manos de los trabajadores vía remuneraciones, mientras que el 64% se concentra en la renta empresarial después de impuestos (ver gráfico N° 33), lo cual nos coloca en la cola de la región latinoamericana y en una situación opuesta a la que se observa en el mundo desarrollado. La debilidad y escasa cobertura de las organizaciones sindicales, entre otros factores, han impedido que las mejoras de la productividad observadas desde el 2002 se trasladen significativamente a los trabajadores vía mayores remuneraciones.

**Gráfico N° 33**

**Perú: Evolución de la participación en el PBI según tipo de ingreso, 2007-2024**  
(en %)



Fuente: INEI, Cuentas Nacionales.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque

- **Escasa cobertura previsional y bajo nivel de pensiones:** solo 1 de cada 3 trabajadores está afiliado a algún sistema previsional y, de dicho grupo, no todos cotizan de manera regular (ver tabla N° 3). Ello implicará que 2 de cada 3 trabajadores no cuenten con pensión alguna al momento de llegar a su edad de jubilación, lo cual contribuirá al círculo vicioso de la pobreza y la precariedad (y generará una carga inmanejable en los mecanismos de pensiones no contributivas como “Pensión 65”). A ello se debe sumar que los 2 principales sistemas previsionales (el público, de capitalización colectiva, y el privado, de capitalización individual) funcionan de manera alternativa en lugar de complementaria, lo cual, entre otros factores, no les permite generar pensiones adecuadas.

Tabla N° 3

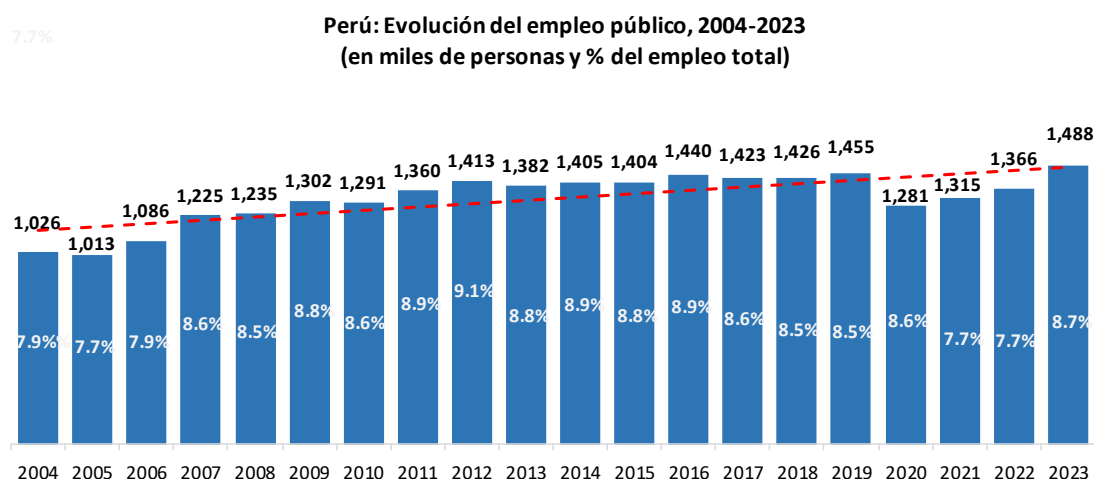
Perú: Trabajadores cotizantes al sistema previsional, 2018 y 2024		
	2018	2024
Sector privado	3,487,471	4,130,026
Sector público	1,345,846	1,569,705
<b>Total de cotizantes</b>	<b>4,833,317</b>	<b>5,699,731</b>
<b>PEA ocupada</b>	<b>16,776,484</b>	<b>17,322,900</b>
<b>% cotizantes</b>	<b>29%</b>	<b>33%</b>

Fuente: MTPE, Planilla electrónica (sector formal dependiente, promedio mensual de cada año); e INEI, ENAHO y EPEN.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque

- **Inexistencia de una carrera meritocrática en el servicio civil:** hay una diversidad de regímenes de contratación con distintas reglas en el sector público, muchos de los cuales precarizan el empleo público y se prestan para la corrupción (como CAS y locación de servicios), lo que no permite una gestión eficiente de los recursos humanos (1,5 millones de trabajadores) y empobrece el diseño e implementación de las políticas públicas, perjudicando así a la ciudadanía (ver gráfico N° 34).

Gráfico N° 34



Fuente: INEI-ENAHO, 2004 - 2022 y EPEN 2023.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

## **II) Propuestas de lineamientos de política:**

- ✓ **Política monetaria expansiva y funciones del BCRP:** ya controlada la inflación dentro del rango meta del BCRP, resulta clave disminuir gradualmente la tasa de interés de referencia con el fin de reducir el costo del crédito y con ello incentivar la reactivación de la demanda interna, vía el incremento de la inversión y el consumo privado, lo cual llevará a una mayor generación de empleo formal.

A la vez, se debe modular la tendencia del tipo de cambio, sobre todo para evitar que incrementos desmedidos en el mismo conlleven inflación y morosidad. El BCRP cuenta con las RIN necesarias para dicha labor.

Por otro lado, se podría evaluar la posibilidad de incluir metas de empleo formal en la política monetaria del BCRP, tomando como referencia lo que hace la FED de USA a través de las metas de desempleo.

- ✓ **Política fiscal expansiva:** de la mano de la política monetaria reactivadora, el MEF debería liderar una política fiscal expansiva que, fundamentalmente, acelere la inversión pública en infraestructura productiva, lo cual, además de impulsar la demanda interna, permitiría incrementar el PBI potencial del país vía mejoras en la productividad.

Para retomar el orden en las finanzas públicas, ello debe ir acompañado de una reforma tributaria para incrementar la recaudación. Dicha reforma debe buscar ampliar la base tributaria, pero también que quienes generen más rentas contribuyan con mayores tasas impositivas.

- ✓ **Políticas activas de empleo:** ampliar recursos presupuestales del programa Trabaja Perú para generar una mayor cantidad de empleos/ingresos temporales para los más vulnerables, a nivel urbano y rural, considerando el significativo incremento de la pobreza; aplicar un subsidio temporal a la seguridad social en salud y pensiones para incentivar la contratación formal y estable en MYPEs, sobre todo de jóvenes, segmento al que le cuesta acceder a empleos formales; y dotar de mayores recursos presupuestales al programa de mejora de la empleabilidad del MTPE, para ampliar significativamente su cobertura a nivel nacional, así como fortalecer el impacto de sus intervenciones (dicho programa incluye tres componentes: capacitación laboral para el empleo dependiente y autónomo, certificación de las competencias laborales adquiridas durante la trayectoria ocupacional de las personas y gestión de la inserción laboral de los beneficiarios vía la bolsa de empleo del MTPE y una mayor articulación con el sector productivo).

Es clave articular los programas de generación de empleo temporal y de mejora de la empleabilidad del MTPE con el fin de potenciar sus efectos.

- ✓ **Diversificación productiva:** planificar, estructurar e implementar un conjunto de incentivos económicos (que no impliquen el recorte de derechos laborales y tampoco promuevan la subdivisión empresarial) para contribuir al desarrollo de sectores con potencial de generación masiva de empleo asalariado formal, tales como la agroindustria, textiles y confecciones, metalmecánica, turismo y sus ramas vinculadas (alojamiento, restaurantes, servicios recreativos y transporte), entre otros.

- ✓ **Fortalecimiento de la fiscalización laboral:** implica otorgarle más competencias (como la facultad de incorporar directamente en planilla a los trabajadores encontrados fuera de ella y declarar como estables a aquellos con contratos temporales desnaturalizados) y presupuesto a la SUNAFIL (para incrementar el personal que integra el proceso inspectivo), con el fin que pueda ampliar su cobertura y mejorar su efectividad. Asimismo, se deben generar sinergias entre la SUNAFIL y SUNAT.
- ✓ **Fomento del crecimiento de la productividad:** requiere diseñar un conjunto de mecanismos articulados para el acceso masivo de MYPEs a crédito barato, capacitación laboral, innovaciones, nuevos mercados, compras estatales, articulación productiva, simplificación administrativa, medidas tributarias promocionales, etc.
- ✓ **Reforma laboral integral:** que genere equilibrio en las relaciones laborales, y promueva el empleo formal, estable y productivo. Implica aprobar, vía el CNTPE y el Congreso, una nueva Ley General de Trabajo, que limite la contratación temporal y tercerización laboral con destaque de personal, vincule el despido a causas objetivas con un procedimiento adecuado, fomente el ejercicio de derechos colectivos como la sindicalización y la negociación colectiva (para que los trabajadores estén en capacidad de convertir el crecimiento económico y los incrementos de su productividad en mayores remuneraciones y mejores condiciones laborales), precise la regulación aplicable a los trabajadores de aplicaciones (que sería aquella correspondiente a los trabajadores dependientes), etc.
- ✓ **Nueva ley agraria:** que equipare derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores agrarios con los del régimen general, brinde estabilidad laboral (continua o discontinua, según corresponda), fomente la negociación colectiva y reduzca progresivamente los beneficios tributarios otorgados a la agroexportación.
- ✓ **Institucionalización de un mecanismo técnico de revisión de la remuneración mínima:** vía una norma del Poder Ejecutivo, previo paso por el CNTPE. Debe ser aplicado anualmente de manera vinculante, considerando variables como la inflación total efectiva, la variación de la productividad media laboral, la canasta básica de consumo familiar, el desempeño económico y la trayectoria de la informalidad laboral de los asalariados privados, el desempleo y la relación remuneración mínima/remuneración promedio en el sector privado formal.

Aplicando dicho mecanismo, la remuneración mínima debería haberse incrementado de S/ 1025 a S/ 1330 el 2024.

- ✓ **Políticas pasivas de empleo:** reforma integral de la seguridad social que implemente un seguro de desempleo en lugar de la CTS, así como un sistema previsional con componentes complementarios: pensiones no contributivas y pensiones generadas a través de la capitalización colectiva con aporte tripartito, complementadas por la capitalización individual. También se debe reestructurar EsSalud para una gestión más eficiente, lo cual requiere incluir la nivelación a 9% de la tasa de aporte en todos los sectores económicos, así como la uniformización de la base contributiva.
- ✓ **Relanzamiento de la reforma del servicio civil:** destinando el presupuesto necesario, actualizando las escalas salariales para hacerlas atractivas, acelerando el tránsito al nuevo régimen (sobre todo de los CAS) vía cursos de suficiencia en la ENAP y

fortaleciendo la negociación colectiva en materia económica y de condiciones laborales. Además, se debería crear un Consejo Nacional del Empleo Público donde se discutan las principales políticas del servicio civil entre representantes de los trabajadores y los empleadores con poder de decisión; e incluir la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral en el Estado entre las competencias de la SUNAFIL.