

Manky, Omar; Ponce, César; Portocarrero, Adriana; Silva, Isaí; García, Adriana

**Working Paper**

## Experiencias y expectativas de los trabajadores en puestos clave durante la pandemia: El caso peruano

ILO Working Paper, No. 63

**Provided in Cooperation with:**

International Labour Organization (ILO), Geneva

*Suggested Citation:* Manky, Omar; Ponce, César; Portocarrero, Adriana; Silva, Isaí; García, Adriana (2022) : Experiencias y expectativas de los trabajadores en puestos clave durante la pandemia: El caso peruano, ILO Working Paper, No. 63, ISBN 978-92-2-037145-9, International Labour Organization (ILO), Geneva,  
<https://doi.org/10.54394/VNCX5681>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/265588>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

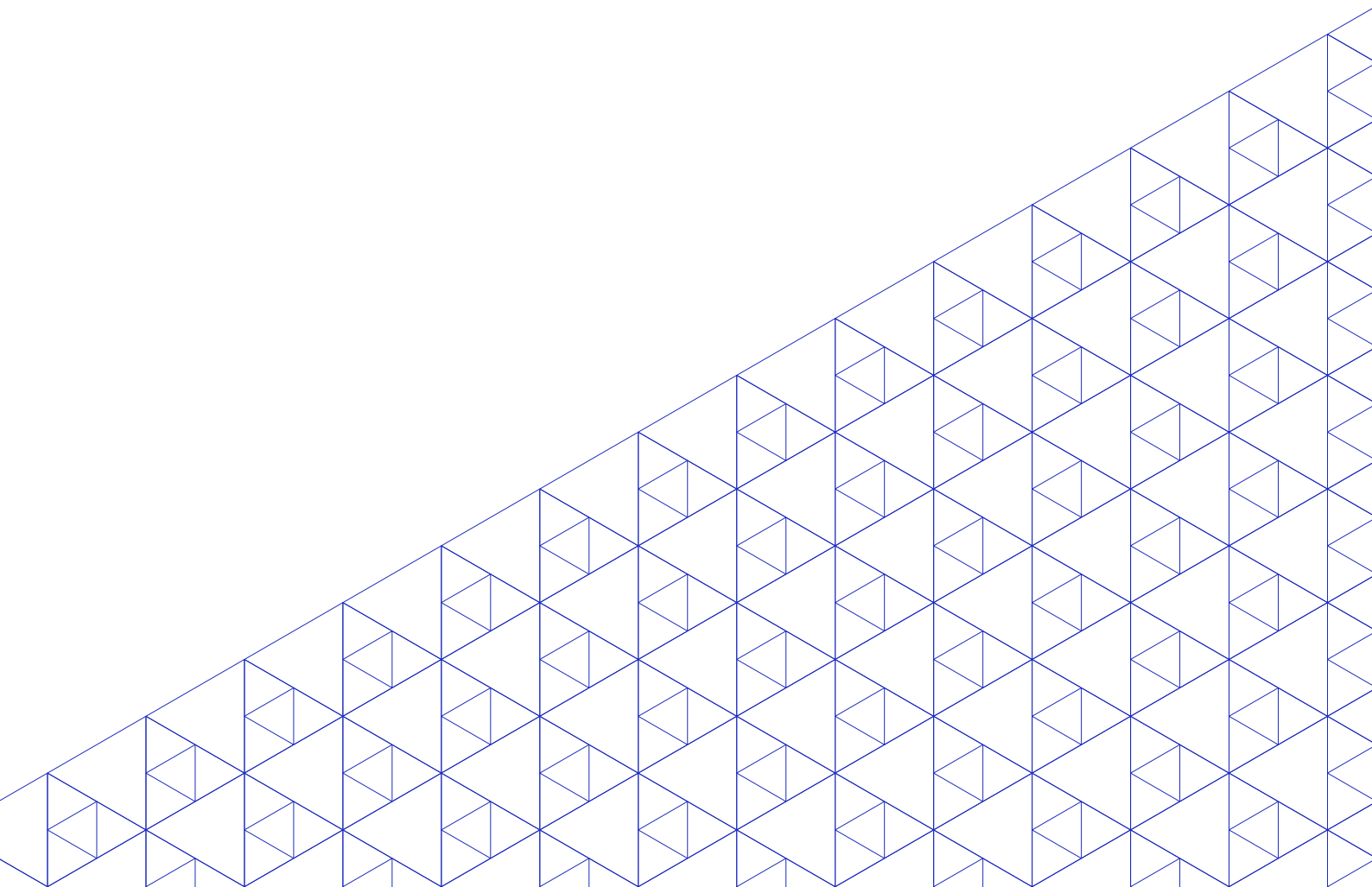


<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/>



# ► Experiencias y expectativas de los trabajadores en puestos clave durante la pandemia: El caso peruano

Autores / Omar Manky, César Ponce, Adriana Portocarrero, Isaí Silva, Adriana García





La presente obra es un documento de acceso abierto con arreglo a la licencia de atribución 3.0 para organizaciones intergubernamentales de *Creative Commons* (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>). Tal como se detalla en dicha licencia, los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, incluso con fines comerciales, a condición de que se mencione claramente que la OIT es la titular de la obra original. No está permitido utilizar el emblema de la OIT en relación con la obra del usuario.

**Traducciones:** En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, junto con la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

**Adaptaciones:** En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, junto con la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

---

ISBN: 9789220371442 (print)  
ISBN: 9789220371459 (web-pdf)  
ISBN: 9789220371466 (epub)  
ISBN: 9789220371473 (mobi)  
ISBN: 9789220371480 (html)  
ISSN: 2708-4256

<https://doi.org/10.54394/VNCX5681>

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Los documentos de trabajo de la OIT presentan un resumen de los resultados de las investigaciones en curso de la OIT y su objetivo es estimular el debate sobre una serie de cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. Les agradecemos que remitan sus comentarios sobre el presente documento a [berg@ilo.org](mailto:berg@ilo.org), [RESEARCH@ilo.org](mailto:RESEARCH@ilo.org).

Autorización para la publicación: Richard Samans, Director RESEARCH

Los documentos de trabajo de la OIT pueden consultarse en: <https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/lang-es>

**Forma de cita propuesta:**

Manky, O., Ponce, C., Portocarrero, A., Silva, I., García, A. 2022. *Experiencias y expectativas de los trabajadores en puestos clave durante la pandemia: El caso peruano*, Documento de trabajo de la OIT 63 (Ginebra, OIT).

## Resumen

---

Este informe explora las experiencias de trabajadores y pequeños empresarios que proporcionaron servicios clave durante la pandemia de la COVID-19 en Perú, uno de los países más afectados en términos sanitarios a nivel global. Sobre la base de 53 entrevistas a hombres y mujeres de diferentes edades en varias industrias y ciudades se busca recoger la diversidad de experiencias acumuladas, mapeando cómo cambió la gestión del trabajo, la relación con sus familias, la relación con el Estado y la organización colectiva durante 2020 y 2021.

## Sobre los autores

---

**Omar Manky:** Docente e investigador en la Universidad del Pacífico (Lima, Perú). Doctor en Relaciones Laborales por Cornell University. Contacto: [wo.mankyb@up.edu.pe](mailto:wo.mankyb@up.edu.pe)

**César Ponce:** Sociólogo por la Pontificia Universidad Católica del Perú

**Adriana Portocarrero:** Socióloga por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

**Isaí Silva:** Estudiante de Sociología por la Pontificia Universidad Católica del Perú

**Adriana García:** Socióloga por la Pontificia Universidad Católica del Perú

## Índice

---

Resumen	01
Sobre los autores	01
Acrónimos	03
<hr/>	
► Introducción	04
<hr/>	
► 1 La COVID-19 en Perú	05
<hr/>	
► 2 Metodología	09
<hr/>	
► 3 Hallazgos	12
3.1 Condiciones pre pandemia	12
3.2 Condiciones de trabajo durante la pandemia	16
<hr/>	
► Conclusión	28
<hr/>	
Referencias	33
Agradecimientos	38

## Acrónimos

---

[OIT]

[Organización Internacional Del Trabajo]

## ► Introducción

Este informe explora las experiencias de trabajadores y pequeños empresarios que proporcionaron servicios clave durante la pandemia de la COVID-19 en Perú, uno de los países más afectados en el mundo en términos sanitarios y económicos. Sobre la base de sus testimonios, se da cuenta de sus condiciones de trabajo, antes y durante la crisis, en diferentes regiones del país y sectores de la economía. Además, partiendo de las voces de los propios actores, se muestran sus expectativas y esperanzas sobre el futuro.

Comprender los efectos de lo ocurrido con quienes realizaban servicios clave, sin analizar el contexto histórico de la sociedad en la cual desarrollaban sus actividades es imposible. Si bien el personal médico enfrentó graves problemas en el ejercicio de su trabajo a nivel global, cada sistema de salud tuvo diferentes capacidades de respuesta, siendo la peruana particularmente deficiente.

El caso peruano ilustra una triple catástrofe. Por una parte, sanitaria, vinculada a ser uno de los países más afectados en términos de número de muertos en el mundo<sup>1</sup>. Por otra, el país experimentó una crisis económica que implicó una caída abrupta del PIB (producto interior bruto), el aumento en el número de personas en condición de pobreza, y una crisis en el empleo superior a la media en América Latina<sup>2</sup>. Además, la crisis política, ilustrada por la caída de un gobierno en medio de la pandemia y la sucesión de dos presidentes en el lapso de un par de meses, da cuenta de las dificultades en la gestión de políticas públicas cuando eran más necesarias<sup>3</sup>.

Más que el producto de una tormenta que nadie esperaba, el trasfondo de estas crisis es estructural. Para comenzar Perú era, antes de la llegada del virus al país, una sociedad en la que los hospitales estaban saturados y la precariedad laboral en sus relaciones laborales era la regla más que excepción. Es en ese contexto que debe comprenderse la paradójica situación de un país que, a pesar de haber tomado medidas radicales de cuarentena desde el primer momento, fue incapaz de hacer frente al virus y a sus efectos sobre salud y el trabajo, al menos en comparación con otros países de la región, como Chile o Colombia. La existente corrupción en el aparato público, la desigual relación entre empleadores y empleados, y la vulnerabilidad de miles de trabajadores demandaron más que esfuerzos específicos y dos décadas de crecimiento económico<sup>4</sup>.

Desde esta perspectiva, el siguiente informe se divide en seis secciones. La primera presenta el contexto, discutiendo el efecto y las dinámicas laborales de la COVID-19 en el Perú. Para ello se detallan las medidas centrales desde el Estado y sus efectos económicos y sanitarios. Luego, se presenta la metodología de esta investigación, detallándose fuentes de información y la lógica de análisis del más de medio centenar de entrevistas realizadas para este informe. En la tercera sección, se discute las condiciones existentes en el periodo anterior a la pandemia y cómo está afectó a los trabajadores en sectores considerados “clave”. En este punto se sistematizan, además, las expectativas de los entrevistados respecto del futuro. Finalmente, se presentan algunas conclusiones del estudio.

<sup>1</sup> Johns Hopkins, “Mortality Analysis”, Johns Hopkins Coronavirus Resource Center, 2021, <https://coronavirus.jhu.edu/data/mortality>.

<sup>2</sup> Pablo Lavado y Teodoro Crisólogo, “Impacto del COVID-19 en el Empleo en el Perú: una aproximación por tipo de contrato y tamaño de empresa”, Punto de Equilibrio 18 (2021), <https://ciup.up.edu.pe/analisis/impacto-del-covid-19-en-el-empleo-en-el-peru-una-aproximacion-por-tipo-de-contrato-y-tamano-de-empresa/>; Fernando Cuadros, “3,3 millones de peruanos cayeron en la pobreza”, La República, el 15 de mayo de 2021, <https://larepublica.pe/economia/2021/05/15/33-millones-de-peruanos-cayeron-en-la-pobreza>.

<sup>3</sup> Paula Muñoz, “De la debilidad partidaria y la pandemia al descontento y desconcierto ciudadano”, Análisis Carolina 14 (2021), [https://doi.org/https://doi.org/10.33960/AC\\_14.2021](https://doi.org/https://doi.org/10.33960/AC_14.2021).

<sup>4</sup> Alberto Vergara, “La crisis del COVID-19 como Aleph peruano”, en América Latina: Del estallido al COVID, ed. Rafael Rojas y Vanni Pettina (México D.F., 2020), <https://ciup.up.edu.pe/analisis/la-crisis-covid-19-como-aleph-peruano/?fbclid=IwAR38J174k0aMz0Ud-MSXIWGzMAGY0hE9yLt8a2gqZJ8XPX7S5pdrmvj-U0ik>. Ver también el “Informe sobre las causas del elevado número de muertes por la pandemia del covid-19 en el Perú”, realizado por un Comité de Alto Nivel, que incluía a reconocidos científicos peruanos. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2026126/Informe%20sobre%20las%20causas%20del%20elevado%20n%C3%BAmero%20de%20muertes%20por%20la%20pandemia%20del%20COVID-19%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf.pdf>

## ► 1 La COVID-19 en Perú

Desde casi cualquier indicador sanitario o económico, Perú fue uno de los países con peor desempeño en su lucha contra la COVID-19, no solamente en la región, sino a nivel global. A inicios de octubre de 2021, en Perú se contabilizaban 614 muertos por cada 100 mil habitantes, cifra muy superior a la de Colombia (251) o Brasil (283)<sup>5</sup>.

En términos económicos, un informe reciente muestra que se perdieron cerca de 4,8 millones de empleos en el sector formal, -el más golpeado durante la pandemia-, pero también en el sector informal se registró una caída del 17% entre 2019 y 2020<sup>6</sup>. Un informe de la OIT encontró que salvo en el caso de Panamá, el PIB peruano fue el que más disminuyó en la región<sup>7</sup>. De aquí que el Estado peruano reportara un aumento de 10% en el número de pobres durante 2020<sup>8</sup>.

El país enfrentó, además, una crisis de confianza en sus autoridades, que se ilustra, primero, en los conflictos entre poderes del Estado, que además de llevar consigo constantes cambios en las cabezas ministeriales, terminaron con la destitución del Presidente Martín Vizcarra en noviembre de 2020. Como consecuencia de este hecho, la población se movilizó en marchas masivas a nivel nacional, las cuales llevaron a la renuncia de Manuel Merino-presidente por menos de una semana-y la llegada al poder de Francisco Sagasti, quien dirigió al país hasta la asunción, tras elecciones, del presidente electo, Pedro Castillo. Cuatro presidentes, con evaluaciones muy diferentes sobre el país y sus retos, asumieron la conducción del sistema de salud y económico entre marzo de 2020 y noviembre de 2021.

Pocos analistas esperaban un desastre de esta magnitud a finales de marzo de 2020 ya que Perú fue uno de los primeros países en América Latina en decretar una política estricta de cuarentena. En efecto, con apenas 71 casos detectados, el 16 de marzo el gobierno decreto una cuarentena que impedía salir de casa salvo para comprar elementos básicos y trabajar en servicios esenciales<sup>9</sup>. Conscientes de la debilidad del sistema sanitario, los gobernantes trataban de evitar un desastre que sin embargo acabó produciéndose. En efecto, el sistema de salud parecía incapaz de resistir al virus. Así, un informe internacional notaba que, "con 2,59 camas en unidades de cuidados intensivos para 100.000 habitantes, Perú ocupa el antepenúltimo lugar en el "ranking" de países sudamericanos, de acuerdo con una investigación de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), de mayo de 2020."<sup>10</sup> Esto difícilmente podría sorprender a quienes vivían en Perú: Ya antes de la pandemia los hospitales peruanos parecían campos de batalla, escasos de insumos, de personal capacitado y con serios problemas para gestionar a sus recursos humanos<sup>11</sup>.

<sup>5</sup> Johns Hopkins, "Mortality Analysis".

<sup>6</sup> Lavado y Crisólogo (2021)

<sup>7</sup> Roxana Maurizio, "Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe", septiembre de 2021, 9, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_819022.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf). Conviene notar que esto ocurrió principalmente debido a que las políticas de confinamiento en Perú fueron muy drásticas, con cierres casi totales durante casi tres meses, y una lenta reactivación económica desde junio de 2020. Ver: Díaz-Cassou, Deza, María; Moreno, Kenji "Perú: Desafíos del Desarrollo en el post-Covid-19". BID. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Peru-Desafios-del-desarrollo-en-el-post-COVID-19.pdf>

<sup>8</sup> INEI, "Nota de prensa N 067: 'Pobreza monetaria al 30.1% de la población del país durante el año 2020'", Instituto Nacional de Estadística e Informática (Lima, 2021), [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np\\_067\\_2021.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np_067_2021.pdf).

<sup>9</sup> BBC, "Coronavirus: Perú decreta cuarentena general en el país y el cierre de fronteras durante 15 días ante la pandemia de Covid-19", BBC News Mundo, el 16 de marzo de 2020, <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-51902989>; PCM, "Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19", El Peruano, el 15 de marzo de 2020, [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM\\_1864948-2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf).

<sup>10</sup> A. Prange, "Latinoamérica ante el drama del coronavirus", Deutsche Welle (DW), el 15 de marzo de 2021, <https://www.dw.com/es/latinoamérica-ante-el-drama-del-coronavirus/a-56881535>.

<sup>11</sup> Francisco Sánchez-Moreno, "El sistema nacional de salud en el Perú", Revista peruana de medicina experimental y salud pública 31 (2014): 747-53. Ver también: Inga-Berrosopi, Fiorella, and Carlos Arosquipa Rodríguez. "Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención." Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública 36 (2019): 312-318. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>



El gobierno definió pronto una acción bastante rápida, que incluía una lista de actividades permitidas, incluyendo aquellas relacionadas con la provisión de alimentos, productos farmacéuticos, servicios de salud, servicios de cuidado a adultos mayores o niños<sup>12</sup>, servicios financieros y de logística (Decreto Supremo 044-2020-PCM). Las personas solo tenían libertad de circulación en todo el país para prestar o acceder a estos servicios, aplicándose una política de pases laborales que eran revisados por la Policía y el Ejército para asegurarse su cumplimiento. Además, se decretó una reducción en la oferta de transporte urbano al 50% y se suspendió el transporte interprovincial de pasajeros en todo el país. Una investigación de Ñopo y Amancio<sup>13</sup>, a través de información de celulares tomada por Google, reveló que Perú fue uno de los países latinoamericanos donde fue más radical la reducción de la movilidad durante el primer mes de la cuarentena ya que supuso una disminución del 95% hacia lugares de recreación y mercados, y del 75% en el caso la movilidad hacia lugares de trabajo.

Este inicio, sin embargo, pronto reveló múltiples limitaciones. Primero, porque hubo una continua negociación sobre quiénes serían los trabajadores considerados “claves”. Además, no se consideraron los beneficios que recibirían aquellos trabajadores a los que se permitía trabajar de manera presencial, ni los protocolos mínimos para cuidar su salud.

Un sector particularmente llamativo, discutido ampliamente en el país, fue el de minería<sup>14</sup>. A pesar de que inicialmente este sector no estuvo incluido dentro de los servicios clave, el Decreto antes citado sí incluía un acápite indicando que se podían incluir en la lista, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), actividades adicionales. En este marco, el 17 de marzo, el Ministerio de Energía y Minas señalaba que las actividades del sector podrían continuar para mantener niveles críticos, a condición de cumplir algunos protocolos<sup>15</sup>. Formalmente esto implicaba contar “apenas con el personal indispensable para evitar el deterioro de la actividad minera o el medio ambiente como producto del mismo. Sin embargo, Marañón nota que lo “indispensable” en este caso implicó también, desde el MEF, la autorización “a las empresas mineras a realizar todas sus actividades normales, desde la extracción del mineral hasta el transporte al puerto del embarque”<sup>16</sup>. En esta misma línea, a inicios de mayo inició la reactivación económica con algunas actividades como la pesca, metalmecánica, construcción y otros de manera focalizada territorialmente en todo el país<sup>17</sup>.

Inicialmente se plantearon cuatro fases de recuperación económica<sup>18</sup>, aunque el proceso ha sido un continuo ir y venir, marcado por la capacidad de presión de algunos gremios empresariales sobre el Estado peruano. Muestra de la paradoja y de sus contradicciones, es el hecho de que Perú sea uno de los últimos

<sup>12</sup> Aunque no se establecía explícitamente, este punto abría la puerta a la posibilidad de que las trabajadoras del hogar continuaran trabajando.

<sup>13</sup> “Los datos de Google dicen que medidas de aislamiento están funcionando”, Portal Ojo Público., el 14 de abril de 2020, <https://ojo-publico.com/1749/datos-de-google-nos-dicen-que-medidas-de-aislamiento-estan-funcionando>.

<sup>14</sup> José De Echave, “Las presiones de las empresas mineras en tiempos de pandemia en el Perú”, en Conflictos Mineros en América Latina, Extracción, Saqueo y Agresión: la minería avanza junto al virus, ed. Equipo OCMAL (Observatorio de Conflictos Mineros de América Latina, 2020), <https://www.ocmal.org/wp-content/uploads/2020/10/Conflictividad-minera-y-Covid-2020-1.pdf>.

<sup>15</sup> MINEM, “Comunicado Minem”, Ministerio de Economía y Finanzas, el 17 de marzo de 2020, <http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/Comunicado-MINEM.pdf>; MINEM, “Resolución Ministerial 014-2020”, Ministerio de Energía y Minas, el 18 de marzo de 2020, [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/568396/RVM\\_N\\_14-2020-MEM-VMH.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/568396/RVM_N_14-2020-MEM-VMH.pdf); MINEM, “Resolución Ministerial 111-2020”, Ministerio de Energía y Minas, el 14 de abril de 2020, [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/593839/RM\\_N\\_111-2020-MINEM-DM.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/593839/RM_N_111-2020-MINEM-DM.pdf); MTC, “Resolución Ministerial 0232-2020”, Ministerio de Transporte y Comunicaciones, el 16 de marzo de 2020, <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/autorizan-a-la-direccion-general-de-aeronautica-civil-otorgu-resolucion-ministerial-n-0232-2020-mtc0102-1865037-1/>.

<sup>16</sup> Marañón, A. “El sector minero y la captura del Estado en el Perú durante la Pandemia de la Covid-19”. Grupo Propuesta Ciudadana, p.4. <https://propuestaciudadana.org.pe/wp-content/uploads/2021/02/NIA-N%C2%B0-38-El-sector-minero-y-la-captura-del-Estado.pdf>

<sup>17</sup> V. Meljarego, “Estas son las 27 actividades que reiniciarán en mayo y sus requisitos, Fase 1”, Gestión, el 5 de mayo de 2020, <https://gestion.pe/economia/reinicio-de-actividades-mayo-fase-1-requisitos-protocolo-restaurantes-delivery-construccion-mineria-e-commerce-pesca-bioseguridad-noticia/>. Ver: Decreto Supremo 080-2020

<sup>18</sup> Entre otros, se planificó una primera fase (mayo) centrada en minería, construcción y algunos servicios como restaurantes vía delivery; la segunda (junio) en producción de papel, centros comerciales y salón de restaurantes con capacidad limitada; la tercera (julio) se centraría en la mediana minería y centros de entretenimiento; y la última (agoto) en servicios de belleza; atractivos turísticos y transporte nacional e internacional en general.

países en América Latina en reabrir un reducido número de colegios (a fines 2021), mientras que desde diciembre de 2020 se permitió la reapertura de gimnasios y casinos<sup>19</sup>.

En segundo lugar, se encontraron dificultades para cumplir con las medidas dada la escasez de recursos para mantener una cuarentena estricta. Esto se ilustra, por ejemplo, con varios testimonios sobre la imposibilidad para movilizarse adecuadamente hacia o desde sus casas: Personas que a altas horas de la noche se quedaban sin encontrar un bus o taxis, temerosas de ser llevadas a la comisaría a pesar de haber trabajado durante horas salvando vidas. El desajuste entre mandatos estatales y recursos para cumplirlos fue muy grande en un país en el que la mayoría de las personas no tienen un vehículo propio, y que cuenta con un sistema de transporte público caracterizado por su desorganización.

Otro ejemplo de esta falta de recursos fue la situación de quienes, aun encontrándose en condición de precariedad extrema, no tuvieron derecho a ningún tipo de beneficio social. Dadas las múltiples dificultades para entregar bonos económicos que permitieran sostenerse a personas en situación de vulnerabilidad frente a la cuarentena<sup>20</sup>, gran parte de la población tuvo que recurrir, como otras veces en la historia del país, a la informalidad. Así, después de algunas semanas de cumplimiento estricto, aparecieron ambulantes aglomerándose y ofreciendo comidas y diferentes productos en diferentes espacios de la ciudad<sup>21</sup>. Esta situación fue todavía más crítica en el marco de la política de “suspensión perfecta” habilitada por el gobierno el 14 de abril (Decreto de Urgencia 38-2020).

Bajo este régimen aquellas empresas con dificultades para seguir operando con un ritmo normal podían dejar de pagar remuneraciones para evitar su quiebra. Hasta julio de 2021, el Ministerio de Trabajo informó que 304 mil trabajadores habían quedado “suspendidos”, sin ingresos para sobrevivir<sup>22</sup>.

Aunque este informe no se centra en el mundo de los trabajadores en general, sino en aquellos que estaban en sectores que continuaron operando presencialmente por ser considerados clave, tener en cuenta lo mencionado es fundamental para comprender el contexto en el cual médicos, agricultores y repartidores de diferentes productos trabajaron. Hablamos de un escenario donde perder el trabajo implicaba verse privado de una fuente de ingresos y, también, la casi certeza de no obtener otro empleo a las pocas semanas o incluso meses: En 2020 las empresas formales peruanas declararon que el total de sus trabajadores contratados se redujo en 4,2%, aunque el impacto fue mayor en los primeros meses de la cuarentena<sup>23</sup>. En ese contexto, aun cuando muchos entrevistados pudieron conservar sus trabajos e, inclusive, aumentar parte de sus ingresos, el temor a enfermarse o la necesidad de sostener a sus familias generaron sentimientos de angustia constante.

Por último, respecto del contexto peruano llama la atención la capacidad de organización y movilización colectiva desplegada en diferentes lugares de trabajo durante los últimos dos años. Diversos análisis del periodo anterior a la pandemia notaban un aumento sistemático en la conflictividad social, aunque no

<sup>19</sup> El Economista America, “Cines, teatros, gimnasios y casinos podrán reabrir en Perú hasta con 40% de aforo.”, El Economista America, el 7 de diciembre de 2020, <https://www.eleconomistaamerica.pe/economia-eAm-peru/noticias/10930268/12/20/Cines-teatros-gimnasios-y-casinos-podran-reabrir-hasta-con-40-de-aforo.html>.

<sup>20</sup> Defensoría del Pueblo, “Entrega de Bonos a Hogares en el Contexto de la Emergencia por la COVID-19” (Lima, 2020), <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Serie-Informes-Especiales-No-25-2020-DP-Entrega-de-bonos-a-hogares-en-el-contexto-de-la-emergencia-por-la-COVID-19.pdf>.

<sup>21</sup> Es importante notar que la venta callejera de comida no estaba permitida, y que en un inicio ni siquiera se permitía la venta de comida vía delivery por parte de restaurantes. Sin embargo, al cabo de algunas semanas de cuarentena, comenzaron a aparecer vendedores ambulantes sobre los que el Estado no podía hacer mucho dada su debilidad. Sobre los ambulantes y la informalidad, ver: Agencias EFE, “La pandemia profundiza aún más la masiva informalidad de la economía peruana”, Diario Gestión, el 20 de agosto de 2020, <https://gestion.pe/peru/coronavirus-en-peru-la-pandemia-profundiza-aun-mas-la-masiva-informalidad-de-la-economia-peruana-noticia/>.

<sup>22</sup> Redacción Gestión, “Suspensión perfecta de labores: ¿Cuántas empresas se acogieron a esta medida?”, Diario Gestión, el 17 de septiembre de 2021, <https://gestion.pe/economia/empresas/suspension-perfecta-de-labores-cuantas-empresas-se-acogieron-a-esta-medida-mtpe-nndc-noticia/>.

<sup>23</sup> MTPE, “Impacto de la Crisis Sanitaria por la Covid-19 en el Sector Formal Privado de Perú” (Lima, 2021), 41, [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2035054/BEL\\_49\\_Impacto\\_del\\_COVID19.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2035054/BEL_49_Impacto_del_COVID19.pdf).

necesariamente respecto a temas laborales<sup>24</sup>. Sin embargo, desde el inicio de la pandemia aumentó la conflictividad laboral<sup>25</sup>. Trabajadores en el sector de la agroexportación, médicos, enfermeras o mineros son algunos de los grupos que exigieron mejoras en sus condiciones laborales, o que criticaron el manejo de las políticas sanitarias de sus empleadores. Las protestas, sin embargo, tuvieron lugar en un espacio caracterizado por la debilidad sindical<sup>26</sup>. De aquí que muchos de los conflictos que emergieron hayan sido muy localizados y sin capacidad de articulación o presión sobre cambios de fondo.

La excepción más importante al respecto es la de los trabajadores de la agroexportación, quienes lograron articular esfuerzos a nivel nacional para derogar una ley que, a su juicio, recortaba una serie de derechos laborales<sup>27</sup>. El periodo vivido no solamente refleja la continuidad de estructuras que impactan sobre los trabajadores, sino también deseos de cambio que emergen de sus debilitadas organizaciones.

<sup>24</sup> Moisés Arce, "Protest in Peru", en Handbook of Social Movements across Latin America, ed. Paul Almeida y Allen Cordero (Springer, 2015), 275.

<sup>25</sup> Defensoría del Pueblo, "Prevención y Gestión de Conflictos Sociales en el Contexto de la Pandemia por el COVID-19" (Lima, 2020), <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Informe-Especial-026-2020-DP-Prevención-y-Gestión-de-conflictos-APCSG.pdf>.

<sup>26</sup> Omar Manky, "Democracia, crecimiento económico y sindicalismo en el Perú del siglo XXI. Continuidades y rupturas", Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo 19, núm. 31 (2014): 195-228, <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/69/47>.

<sup>27</sup> Ore, María Teresa. "Notas sobre el movimiento social de trabajadores de la agroexportación en Ica." La Revista Agraria 192 (2021): 9-13.

## ► 2 Metodología

---

Esta investigación se basa principalmente en 53 entrevistas realizadas a trabajadores que salieron a trabajar por laborar en sectores considerados clave. Conviene notar que lo “clave” puede tener diferentes significados, que van desde miradas restringidas (personal de salud) hasta las más amplias que, por ejemplo, enfatizan que todo trabajo es esencial, aun cuando no sea remunerado. En este estudio nos ceñimos, en un primer momento, a lo que el Estado peruano definió como clave (esencial en la definición nacional) en marzo de 2020, permitiendo que estas personas fueran a laborar presencialmente. Sin embargo, en un país como Perú, en el que la tasa de empleo informal es alta, esto implicaba ignorar a millones de personas que dependían de su trabajo diario para alimentarse. De allí que optásemos por una definición ampliada de trabajadores clave, que incluyó a quienes salieron a trabajar de sus casas en los primeros meses de la pandemia.

De este modo, para determinar a los entrevistados se buscó incluir personas con diversas características. Primero, en términos del lugar donde trabajaban, pasando de zonas rurales, alejadas a grandes ciudades, para llegar hasta la capital del país. Segundo, en términos de género, se entrevistó a 33 hombres y 20, mujeres. Tercero, la muestra incluyó a trabajadores manuales (21), profesionales (20) y pequeños empresarios y auto empleados (12). En cuarto lugar, se buscó contar con una muestra diversa en términos de la edad de los entrevistados, que fueron entre los 21 y los 64 años, con una media de 42 años. Además, la muestra es diversa respecto del tipo de empresa en la que se trabajó, pasando de empresas grandes en el sector minero, a pequeñas empresas textiles en Lima. Finalmente, se buscó tener una muestra diversa en su geografía, lo que implicó realizar una cuarta parte de las entrevistas a personas que trabajaban fuera de Lima y Callao.

El trabajo de campo fue coordinado por el primer autor de este informe, que lideró un equipo de cuatro profesionales en ciencias sociales. Además de revisar la guía de entrevista y explicar la necesidad de realizar entrevistas a profundidad, se les entregó un protocolo informativo de consentimiento para las personas entrevistadas. En él se detallaba los objetivos de la investigación y se solicitaba su autorización para realizar la entrevista con fines académicos. Los datos personales sobre entrevistados y sus lugares de trabajo se recogieron como anónimos para proteger su identidad, por lo que, en lo que sigue, se cita identificando su trabajo de forma general.

Cada miembro del equipo se especializó en un sector particular, siendo estos industria, cuidados, alimentación y logística. Para organizar el trabajo, se buscaron posibles entrevistados que hubieran trabajado presencialmente durante los años 2020 y 2021. Aunque en algunos casos hubo periodos de “paro”, especialmente en las primeras semanas de la cuarentena (cuando los horarios iban reacomodándose en diferentes organizaciones) la mayoría de entrevistados trabajó ininterrumpidamente. El criterio para la selección de potenciales entrevistados fue doble: (a) que su trabajo hubiera estado en la lista de trabajos esenciales (claves) publicada en el Decreto Supremo 044 de marzo de 2020 o (b) que, a pesar de no haber estado en esta lista, hubieran seguido trabajando presencialmente durante la pandemia. La tabla 1 ejemplifica el tipo de trabajadores entrevistados en cada sector. Esta división permitió cierto nivel de detalle en el análisis en una primera etapa, pues facilitó comparaciones entre experiencias muy distintas.

► Tabla 1: Ejemplos de tipo de entrevistados según sector

Sectores (y número de entrevistas realizadas)	Ejemplos de rubros incluidos en cada sector
Cuidados y limpieza (15)	Enfermera en hospital público
	Doctor en hospital público
	Trabajadora del Hogar
Manufactura e industria (15)	Empresaria textil
	Obrero industrial
	Obrero minero
Logística y Transporte (13)	Repartidor de alimentos (vía plataforma digital de reparto)
	Trabajador Portuario
	Conductor de Transporte Público
Cadena de alimentación (10)	Productor y comercializador agrícola
	Jornalero en agroexportadora
	Dueño de pequeño restaurante/puesto de comida

Elaboración propia.

El trabajo de campo tuvo lugar entre los meses de agosto y septiembre de 2021. Cabe notar que cada miembro del equipo buscó obtener un registro diverso de voces que permitieran hacerse una idea, aunque sea general, acerca de las vivencias de los trabajadores clave en cada espacio. Las cinco personas involucradas en el proyecto colaboraron facilitando contactos personales sobre los cuales se hizo un muestreo por “bola de nieve”, una técnica no probabilística de muestreo a través de la que los participantes que han aceptado las entrevistas recomendaban a nuevos sujetos para el estudio.

En coordinación con la Oficina Internacional del Trabajo, la guía de entrevistas utilizada se inspiró en el modelo teórico de Bakker y Demerouti<sup>28</sup>. Sus ejes fueron las demandas organizativas antes y después de la pandemia, así como los recursos ofrecidos a los trabajadores para atender las mismas<sup>29</sup>. La lógica era usar la guía para tener conversaciones extensas que permitiesen captar diferentes temas, sentidos y emociones pertinentes para los entrevistados<sup>30</sup>. De allí que algunos temas fueran más detallados que en otros, dependiendo de los intereses de los entrevistados. Adicionalmente, cabe mencionar que este marco no enfatiza únicamente los “derechos laborales”, sino una serie de condiciones de trabajo más generales, por lo que el abanico de respuestas recibidas varió mucho, algo ventajoso dado el carácter exploratorio de esta investigación.

Las entrevistas fueron realizadas, grabadas y sistematizadas por la persona responsable de cada sector en una matriz en Excel, en la que se resumió cada respuesta, colocando citas relevantes que dieran sobre diferentes aspectos. Esta sistematización permitió que cada responsable preparase un reporte de hallazgos por sector, enfatizando citas clave y tendencias comunes<sup>31</sup>. Las citas y análisis de estos informes fueron la base para la elaboración de este documento, que, sin aspirar a cubrir los resultados de las más de 50 entrevistas realizadas, da cuenta de la diversidad de los testimonios, explorando aquellos elementos que

<sup>28</sup> “The job demands-resources model: State of the art”, *Journal of managerial psychology* 22, núm. 3 (2007), <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.

<sup>29</sup> Originalmente planteada en inglés, esta guía fue traducida por el autor de este reporte, y adaptada a temas puntuales del caso peruano, por ejemplo, en relación a las políticas estatales.

<sup>30</sup> Eleanor McLellan, Kathleen MacQueen, y Judith Neidig, “Beyond the Qualitative Interview: Data Preparation and Transcription”, *Field Methods* 15, núm. 1 (2003): 63–84, <https://doi.org/10.1177/1525822X02239573>.

<sup>31</sup> César Ponce se encargó del sector logística; Adriana Portocarrero de cuidados; Isái Silva de manufactura y Adriana Silva de cadena de alimentación. Tanto los reportes como la ficha de sistematización están disponibles vía correo electrónico, escribiendo al coordinador del proyecto o a la Oficina Internacional del Trabajo.

caracterizarían la respuesta “peruana” a la pandemia. Junto a este material se revisaron también estudios sobre los cambios en el mundo del trabajo durante los últimos dos años.

Conviene notar que por la naturaleza cualitativa y exploratoria de este trabajo nos centramos aquí en las percepciones de los entrevistados y entrevistadas, más que una evaluación objetiva de si lo que dicen es cierto o no. Tratamos en este sentido de diferenciar con claridad contexto y miradas sobre el mismo. También cabe notar que lo que sigue no pretende ser generalizable, si no proporcionar alguna idea sobre lo que algunos trabajadores experimentaron durante la pandemia en Perú.

## ► 3 Hallazgos

La presentación de hallazgos está subdividida en dos niveles. El primer nivel refleja lo que ocurría antes de la llegada del virus a Perú en marzo en 2020. Esta sección se basa en las entrevistas y en fuentes secundarias, tales como artículos periodísticos y académicos, que brindan un panorama general sobre las condiciones de trabajo en el Perú. El objetivo es dar cuenta de las condiciones de trabajo, en términos de obligaciones y recursos disponibles, que tenían quienes realizaban trabajos esenciales. La segunda sección se centra en las dinámicas de trabajo durante la pandemia y cómo fueron variando durante los últimos veinte meses.

Para organizar la información se desarrolló el modelo de demandas y recursos, que busca entender cómo aspectos organizacionales, fisiológicos, psicológicos, y sociales afectan la motivación y productividad de las personas en el lugar de trabajo<sup>32</sup>. Inspirados por este marco, cada sección está organizada en torno a cinco elementos, presentes en cada una de las entrevistas: La organización del trabajo; los riesgos de salud enfrentados en el trabajo y su percepción sobre estos; la manera como se alteró el balance entre trabajo y vida doméstica; el entorno social del trabajo; y los ingresos asignados a cada trabajador. Además, en la segunda sección, de estos cinco ejes, se discute cómo miran al futuro los y las entrevistadas.

### 3.1 Condiciones pre pandemia

Un primer elemento que notar es la precariedad del mercado laboral peruano: Un sistema caracterizado por un alto nivel de informalidad y pobres condiciones de trabajo<sup>33</sup>. De acuerdo con Lust<sup>34</sup>, las microempresas, que daban empleo a 55% de la PEA en 2016, ofrecieron contratos de trabajo apenas al 10% de sus trabajadores en el periodo 2004-2017, y más del 50% de sus trabajadores ganaban menos del salario mínimo. Esta situación era aún más complicada para las mujeres, que antes de la pandemia tendían a depender más que los hombres de ingresos en categorías como independientes; trabajadoras del hogar, y familiares no remunerados.<sup>35</sup> Esto implicaba menores ingresos y derechos laborales. Finalmente, conviene enfatizar que esta informalidad, ligada por lo general a condiciones de precariedad, no solamente tenía lugar en el sector de la pequeña empresa, sino que también en el Estado se ha encontrado un alto nivel de informalidad laboral. En efecto, se trata de una tasa de 13% de informalidad laboral en el gobierno nacional; que llega al 25% en los gobiernos locales<sup>36</sup>.

Incluso en el caso de trabajadores en actividades consideradas claves durante la pandemia, como en el sector salud, encontramos críticas a sus condiciones de trabajo prepandemia. Ello se nota, por ejemplo, en las largas huelgas nacionales organizadas por médicos y enfermeras en 2012, 2013, 2014, 2017 y 2018. Una de las reclamaciones permanentes en el caso de la salud pública era la carencia de recursos materiales y humanos, así como la existencia de múltiples tipos de contratos laborales, algunos ofreciendo estabilidad—aun con bajos salarios—y otros más bien con condiciones de flexibilidad extrema, por ejemplo, vía contratos renovados mensualmente.

<sup>32</sup> Bakker y Demerouti, "The job demands-resources model: State of the art".

<sup>33</sup> Ver: Pablo Lavado y Daniela Campos, Diagnóstico y Propuesta n.54: Empleo e Informalidad (Lima: CIES y CIUP, 2016), [https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/balance\\_y\\_agenda\\_2016\\_pablo\\_lavado\\_y\\_dc.pdf](https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/balance_y_agenda_2016_pablo_lavado_y_dc.pdf); Omar Caverio, "El trabajo en una economía heterogénea y marginal", en Trabajo y Sociedad: Estudios del Trabajo en el Perú, ed. Omar Manky (Lima: CISEPA-PUCP, 2017).

<sup>34</sup> "El Carácter Estructural de la Precariedad Laboral en el Perú", Scientia 22 (2020): 58, <https://doi.org/10.31381/scientia.v22i22>.

<sup>35</sup> Miguel Jaramillo y Hugo Ñopo, "Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú", 2020, <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi106.pdf>.

<sup>36</sup> SERVIR, "El reto de la formalidad en el sector público peruano" (Lima, 2017), <https://storage.servir.gob.pe/archivo/2017/Reto-formalidad-sector-publico-2017.pdf>. En el caso de empresas con más de 50 trabajadores este porcentaje es de 18%, y en aquellas con menos de 10 llega al 85%. Ver: INEI, "Comportamiento de los Indicadores de Mercado Laboral a Nivel Nacional". <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-empleo-nacional-abr-may-jun-2021.pdf>

Ello es común en otros sectores de la economía peruana, como en minería a través de la subcontratación<sup>37</sup>; incluso quienes trabajan en grandes establecimientos formales están expuestos a situaciones de inestabilidad laboral y acceso limitado a derechos laborales fundamentales como es el caso del derecho a la sindicalización<sup>38</sup>. Este es el caso de la agroindustria, donde se han recogido numerosas reclamaciones por parte de sus trabajadores, las que terminaron en grandes movilizaciones contra la legislación hasta finales de 2020<sup>39</sup>, como se indicó con anterioridad.

Aunque esta situación es predominante, cabe señalar también testimonios de trabajadores que sí se encontraban en situaciones en las que se respetaban todos sus derechos laborales, siendo, además, conscientes sobre lo privilegiada de su posición en el contexto peruano. Esto ocurrió, por ejemplo, con los trabajadores y empleados entrevistados en empresas transnacionales. Esto es importante porque, como se discute más adelante, influyó en su disposición a aceptar cambios en horarios o en sus tareas, ya que no querían arriesgarse a perder su empleo.

En términos más generales, en 2018 una encuesta de la Universidad Pontificia Católica del Perú mostraba que más del 50% de peruanos se encontraban algo o muy preocupados por perder su empleo durante los siguientes meses<sup>40</sup>. La Encuesta Nacional de Hogares de ese año reflejaba también el contraste entre un 42% de la población asalariada que no tenía contrato de trabajo y el 17% que tenía la estabilidad de contratos a plazo indefinido<sup>41</sup>.

Respecto de las dinámicas de control y flexibilidad en el trabajo, la mayoría de entrevistados declararon tener poca autonomía en cuanto a las tareas que podrían realizar o cambiar o en elegir sus horarios. En varios casos se constató la presencia de jefes o sistemas expertos de control (cámaras de videovigilancia, equipos que controlaban salidas y entradas de los edificios, sistemas de GPS) que reducían el margen de libertad. En uno de los testimonios más extremos, un obrero del sector agroindustrial entrevistado comentó que trabajaba en un estado de constante vigilancia por parte de su empleador, a tal punto que sus horarios apenas dejaban espacio para ir al baño o a tomar agua. Hay que señalar que el control, también, es común en la vida de los profesionales, como indicó la enfermera de un hospital público:

*"incluso las consultas están protocolizadas, en seis horas se debe atender una cantidad de 35 pacientes [...] sacando cálculos el tiempo por persona es bastante corto, eso está normado incluso [...] no te puedes ir en contra de eso, tienes que aceptar y atender lo más rápido que puedas".*

Por supuesto que por la diversidad de la muestra encontramos también variaciones entre casos. Así, algunos de los factores que permiten un mayor nivel de libertad fueron (a) la posición en la empresa—en líneas generales, pequeños empresarios y supervisores— expresaron tener más libertad en la organización de su trabajo; (b) el nivel profesional alcanzado, teniendo los profesionales más libertad que obreros o agricultores; y (c) el nivel de confianza con supervisores o jefes directos para obtener permisos o flexibilidad en el desarrollo de sus tareas.

De este modo, los trabajadores en agroexportación tenían mucho menor autonomía que los pequeños empresarios profesionales. Sin embargo, incluso en estos casos encontramos testimonios de un esfuerzo

<sup>37</sup> Omar Manky, "Part-Time Miners: Labor Segmentation and Collective Action in the Peruvian Mining Industry", *Latin American Perspectives* 45, núm. 5 (2018): 120–35, <https://doi.org/10.1177/0094582X17709541>.

<sup>38</sup> Manky, "Part-Time Miners: Labor Segmentation and Collectiv".

<sup>39</sup> Ivonne Méndez, "Pardoja del Sindicalismo Agroindustrial en Ica", en *Trabajo y Sociedad. Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú*, ed. Omar Manky (Lima: Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017), 228–43; Miguel Calisaya Arangoitia, "La imperiosa necesidad de un cambio: si hay alguien que no se ha beneficiado hasta ahora del boom agroexportador es el trabajador agrario. El Congreso tiene ahora la oportunidad de acabar con esta injusta situación", *La Revista Agraria*, núm. 107 (2009): 20–22. Ore, María Teresa. "Notas sobre el movimiento social de trabajadores de la agroexportación en Ica." *La Revista Agraria* 192 (2021): 9–13.

<sup>40</sup> IOP / IDHAL-PUCP, "Sondeo de la situación laboral de los peruanos y peruanas." (Lima, 2018), <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/124201>.

<sup>41</sup> INEI, "Nota de Prensa n.66", el 30 de abril de 2018, <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-066-2018-inei.pdf>.



constante y aumento de las tareas. Aunque no hay una sanción externa, los entrevistados notaron que si no cumplían con ciertas horas de trabajo no lograrían llegar a sus metas en términos de ingresos. Esto ocurría, por ejemplo, con los dueños de puestos en mercados, quienes señalaron que antes de la pandemia no almorzaban ni tenían espacios para el descanso, debido a que constantemente tenían que atender a clientes que llegaban a toda hora. También los empleados autónomos, como los trabajadores de plataformas digitales de reparto, mencionaron que, aún sin amenazas de despido, deben estar en contante disposición y en trabajo continuo, dado que reciben sus ganancias dependiendo de cuantos kilómetros recorren al día.

Sobre los riesgos de salud, encontramos que la mayoría de entrevistados eran conscientes sobre los mismos aún antes de la llegada de la COVID-19. El caso de los profesionales de la salud ilustra la precariedad enfrentada. La doctora de un hospital público, por ejemplo, dio cuenta de la falta de ventilación en espacios interiores, así como aglomeraciones de pacientes y médicos. Algo similar se constató en los trabajadores en minería, que señalaban problemas de accidentes con maquinaria o debido a enfermedades originadas por el polvo. Al respecto, conviene señalar que entre 2010 y 2020, 441 trabajadores mineros fallecieron en accidentes de trabajo<sup>42</sup>.

Un caso más extremo es el de un jornalero empleado por una empresa de agroexportación, quien comentó que: *“Nosotros estamos expuestos, a parte del sol incandescente de Ica, tenemos contacto con productos químicos [...] muchos de los trabajadores tienen artritis, vitiligo, carnosidad en la vista [...] no tenemos un seguro de riesgo, de vida”*. Finalmente, también la mayoría de entrevistados empleados en el sector transporte advirtieron riesgos vinculados a la dificultad de trabajar al aire libre por diferentes razones: enfermedades y lesiones pulmonares, temor a robos o accidentes de tránsito, así como el stress de manejar en Lima, una de las ciudades menos sostenibles del planeta<sup>43</sup>.

Este punto tiene relación con los peligros de trabajar en Perú antes de la pandemia, dada la debilidad del Estado para hacer cumplir la ley. Informes periodísticos han encontrado situaciones cercanas o de directa explotación en diferentes zonas del país. Se registraron casos de muertes por accidentes en conocidos restaurantes de comida rápida, pero también negligencias y abusos que llevan, por ejemplo, al encierro de trabajadores sin contrato en contenedores<sup>44</sup>. Considerando estos antecedentes, lo que cabía esperar de la emergencia sanitaria era que muchas empresas no fueran capaces de cumplir con los protocolos exigidos. Más aún, estos fueron abiertamente criticados por juzgarse como exageradamente rigurosos de acuerdo con algunos gremios empresariales<sup>45</sup>.

Respecto de los horarios y al tema de la facilidad que proporcionaban los empleadores para equilibrar trabajo y familia, encontramos que las personas entrevistadas dedicaban buena parte de su tiempo diario a trabajar. Ya en 2005 una investigación sobre Lima Metropolitana—la ciudad más grande del país—notaba que 33% de personas trabajaban más de 60 horas semanales, y 18.5% llegaban a superar las 70 horas por semana<sup>46</sup>. La mayoría de nuestros entrevistados se quejó por el poco tiempo para estar con su familia. Por ejemplo, en el caso de quienes trabajaban en el mercado o calles vendiendo comida, evidenciaron que estaban en este espacio más de 60 horas semanales. Estas personas recordaron que antes de la pandemia trabajaban incluso a la hora de almuerzo, dejando esto muy poco espacio para compartir con sus familias. En esta línea, las trabajadoras de limpieza pública, además de señalar dificultades de horarios

<sup>42</sup> MINEM, “Estadística de accidentes mortales en el sector minero”, Ministerio de Energía y Minas, 2021, [http://www.minem.gob.pe/\\_estadistica.php?idSector=1&idEstadistica=12464](http://www.minem.gob.pe/_estadistica.php?idSector=1&idEstadistica=12464).

<sup>43</sup> Agencia EFE, “Lima es la ciudad con menor calidad del aire en Latinoamérica”, Diario Gestión, 2021, <https://gestion.pe/peru/peru-contaminacion-lima-es-la-ciudad-con-menor-calidad-del-aire-en-latinoamerica-segun-estudio-nndc-noticia/>.

<sup>44</sup> Omar Manky, “Marchas e Incendios: la política de la heterogeneidad en el mundo laboral peruano”, en Aproximaciones al Perú de Hoy desde las Ciencias Sociales, ed. Alberto Vergara y Felipe Portocarrero (Lima: Universidad del Pacífico, 2019), 51–69.

<sup>45</sup> Redacción Gestión, “Presidente de Confiep sobre protocolos de seguridad: “Están llenos de requisitos, parece para un país europeo””, Diario Gestión, el 4 de mayo de 2020, <https://gestion.pe/economia/coronavirus-peru-presidenta-de-confiep-sobre-protocolos-de-seguridad-estan-lleno-de-requisitos-parece-para-un-pais-europeo-covid-19-nndc-noticia/>.

<sup>46</sup> Gustavo Yamada, “Horas de trabajo: Determinantes y dinámicas en el Perú Urbano. Versión revisada del informe final de Proyecto CIES.” (Lima, 2005), <https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/horas-de-trabajo-determinantes-y-dinamica-en-el-peru-urbano.pdf>.

que impedían pasar tiempo con sus familias, advirtieron que muchas veces se les castigaba con límites a la disposición de sus tiempos: *"Te ponían tu memorando o si no te cambiaban de horario como represalia, si tú tenías muchos memorando[...]. Ya no renovabas contrato si es que renovabas contrato [y si tenía un contrato estable] les cambiaban de zona, a una zona más lejana o a un horario en el que no pueden trabajar [como por ejemplo, en el turno noche]"*

Esta apreciación crítica sobre los horarios de trabajo antes de la pandemia fue más evidente en relación a quienes tenían un bajo nivel de calificación, aunque este era un problema común para algunas de las personas que realizaban trabajos claves. De este modo, una pediatra con más de 10 años de experiencia profesional, empleada en uno de los hospitales más modernos del país, comentó que de llegar algunos minutos tarde a su centro de trabajo le descontaban parte de su salario, pues había un sistema de vigilancia electrónica, que incluía cámaras y el uso de huellas digitales. Además, indicó que sus horarios dejaban poco tiempo para dedicarse a amigos o familia.

En relación a los horarios y riesgos de salud, un elemento que llamó la atención en las conversaciones sobre el periodo pre pandemia fue que, salvo en el caso de un entrevistado que era dirigente sindical, aquellas personas en organizaciones que operaban las 24 horas—hospitales, minas o puertos—no notaron los riesgos de trabajar en las madrugadas. Sólo un trabajador portuario enfatizó que en el marco de una negociación colectiva, para la que indagó sobre otras experiencias, descubrió que *"trabajar de amanecida genera diabetes y problemas psicológicos por el sueño. Incluso, te genera problemas en tu familia por no dormir en tu casa."*

La ausencia de una mirada crítica sobre los escasos recursos asignados para lidiar con esta situación da cuenta, más adelante, de la dificultad por parte de trabajadores y empresas para enfrentar sosteniblemente los cambiantes horarios en el contexto de la pandemia. En líneas generales, la salud y seguridad en el trabajo no parece haber sido un tema fundamental en la discusión sobre relaciones de trabajo o protecciones sociales antes de la Covid-19.

Sobre las relaciones sociales en el trabajo, los testimonios enfatizaron la existencia de cordialidad especialmente con colegas con los que se podían realizar reuniones de camaradería o compartir almuerzos. Esto ocurrió en sectores tan diferentes como el portuario o el de venta en supermercados, o incluso en una mina de la sierra peruana. Aunque en casos caracterizados por la baja productividad del sector o el bajo nivel educativo esto era menos explícito, no se encontró, en líneas generales, una imagen de estos espacios como lugares de agresividad ni constante competencia entre trabajadores.

Sobre la relación con los jefes sí se halló espacios de discrepancia. A pesar de que se notó una relación de respeto en varios momentos—especialmente en empleados en establecimientos pequeños—, en otros se señalaron situaciones de división o abierto conflicto con los mismos. Esto ocurrió, por ejemplo, en el caso de una enfermera y un médico de hospitales públicos, que expresaron sus críticas en relación a sus supervisores y al Estado en tanto empleador en general. Algo diferente ocurrió con las trabajadoras del hogar, sobre las que estudios previos han mostrado relaciones que se desplazaban entre el autoritarismo y la familiaridad íntima<sup>47</sup>. Encontramos una relación de confianza e incluso afecto, dada la cantidad de tiempo que se venía trabajando con las empleadoras, aunque ello cambiaría con la pandemia y el correspondiente aumento de la carga del hogar.

Un caso distinto es el hallado en las personas que eran miembros un sindicato, como las trabajadoras de limpieza pública, los trabajadores en manufactura y los mineros. Allí, los testimonios describieron una relación de tensión y conflictividad más explícita. Esto debe comprenderse en el contexto de la histórica desconfianza que ha habido en Perú entre sindicatos y empresas<sup>48</sup>. En general, encontramos que en aquellos

<sup>47</sup> Leda Pérez y Pedro Llanos, "Vulnerable women in a thriving country: An analysis of twenty-first-century domestic workers in Peru and recommendations for future research.", *Latin American Research Review* 52, núm. 4 (2017), <https://doi.org/10.25222/larr.67>.

<sup>48</sup> Sergio Saravia, "¿Nuevas Orientaciones en el sindicalismo peruano?", en *Trabajo y Sociedad. Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú*, ed. Omar Manky (Lima: Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017), 244–64.

casos en los que los entrevistados participaban en un sindicato había mayor conciencia sobre sus derechos y sobre su (in)cumplimiento en sus lugares de trabajo.

Aunque la tasa de sindicalización en el Perú es inferior al 5% en el sector privado y del 8% a nivel general, estos trabajadores sí tienen importantes niveles de influencia en sectores como minería, manufactura o salud pública, donde se encuentra un mayor nivel de organización<sup>49</sup>. En ese sentido, trabajadores de sectores con alto nivel de sindicalización comentaron que su sindicato es crucial cuando se trata de obtener recursos (equipo de protección personal, permisos especiales para cuidar a sus familias, por ejemplo) que los protegían antes (y durante) la pandemia.

Respecto de los ingresos percibidos, encontramos dos posiciones diferenciadas. La primera, que resultó mayoritaria, enfatizó estar de acuerdo con sus remuneraciones considerando las competencias y responsabilidades asignadas. En la segunda ubicamos a aquellos trabajadores que efectuaron críticas acerca de los ingresos percibidos. Pese a que no hay un solo elemento que determine una tendencia, eran los profesionales y las personas en planilla en grandes empresas privadas quienes más cerca estaban de la primera posición. En cambio, trabajadores sin contratos estables, como en agricultura o transporte, tuvieron más comentarios sobre el nivel de esfuerzo realizado y lo bajo de sus ingresos. Esto es esperable en el marco de un mercado laboral jerarquizado, donde los sectores con mayor productividad ofrecen más ingresos<sup>50</sup>.

Pero esta diferencia de posiciones no es del todo mecánica. De hecho, encontramos que uno de los trabajadores que se encontraba en una situación más vulnerable, trabajando como repartidor por aplicación, señaló que siempre era posible trabajar más si quería obtener más ingresos. La responsabilidad de este modo era puesta sobre sí mismo, como una tarea individual más que como característica del sistema y la manera como distribuyen diferentes recursos. Una situación similar se encontró en el caso de la mayoría de pequeños empresarios, sobre todo en aquellos sin estudios superiores, que enfatizaron también su capacidad de gestión como elemento crucial a la hora de juzgar la “justicia” de los ingresos percibidos.

En resumen, la situación previa a la pandemia era heterogénea. Pero en medio de las múltiples diferencias notamos que, aunque por las características de los entrevistados buena parte de ellos se encontraban en el sector formal de la economía, eran comunes situaciones de precariedad e inestabilidad laboral.

Respecto a las percepciones sobre los riesgos en el periodo anterior, y aunque se plantearon durante las entrevistas, estas nos pueden considerarse como “críticas”. Salvo el caso de los trabajadores sindicalizados, los riesgos señalados parecían ser considerados naturales y justificarse al comprender que la otra opción sería el desempleo o la informalidad. La baja tasa de sindicalización en el país explica que miradas críticas fueras excepcionales, y que buena parte de los recursos disponibles provinieran directamente de los empleadores, dependiendo de ellos lo que ocurría en cada trabajo. De allí que encontrásemos una tendencia en la que los empleadores de grandes empresas multinacionales parecían tener mejor aceptación que los empleados por empresas medianas y organizaciones públicas.

## 3.2 Condiciones de trabajo durante la pandemia

### Organización del trabajo

Respecto de la organización del trabajo en el contexto de la pandemia, encontramos, en primer lugar, la aparición de nuevas tareas en la mayoría de los testimonios. Las restricciones que afectaron la presencia de trabajadores auxiliares en diferentes operaciones, así como las restricciones de movilidad generaron un aumento de las responsabilidades en el lugar de trabajo, especialmente al inicio de la pandemia, entre marzo y mayo de 2020.

<sup>49</sup> Manky, “Marchas e Incendios: la política de la heterogeneidad en el mundo laboral peruano”.

<sup>50</sup> Ben Ross Schneider, *Hierarchical Capitalism in Latin America* (Cambridge University Press, 2013).

Un ejemplo dramático es el caso de las trabajadoras del hogar. Pese a encontrarse trabajando en lugares en los que tenían cierta familiaridad, experimentaron un mayor control sobre sus tiempos de trabajo<sup>51</sup>. Una entrevistada comentó que, aunque solía volver a su casa, una vez impuesta la cuarentena, *"sí me choco a mí la primera semana, porque cuando una ya está acostumbrada a salir, me chocó, hasta lloré"*. Ella no regresó a su hogar hasta julio por restricciones impuestas por su empleadora y el miedo al contagio. En esta misma línea, algunos reportajes notaron testimonios de trabajadoras que hasta antes de la pandemia volvían a casa cada tarde pero que pasaron a trabajar *"cama adentro"*: Ellas vivían con sus empleadores por varias semanas, obligadas a encontrarse con sus familias en espacios públicos cada cierto número de días<sup>52</sup>. La carga laboral en este contexto habría ido en aumento, dada la dificultad para dividir tiempos de descanso y trabajo en el mismo espacio, y frente a la posibilidad de perder sus empleos.

En un sector muy diferente, minería, se encontraron testimonios paralelos. Además de un cambio en los horarios—que detallamos más adelante— la falta de algunos trabajadores, como aquellos con comorbilidades y mayores de 60 años aumentó la presión sobre quienes continuaron trabajando. En un trabajo que antes realizaban cuatro personas en equipo, de pronto solamente dos se hacían responsables: *"Antes parábamos [...] 45 minutos a descansar y otro operador se iba en el camión a relevarte hasta que tú tomes tu refrigerio [...] Hoy no, hoy paras el camión, no terminas ni de descansar bien y estás en el camión. [...] Existe la sobrecarga laboral"*. En otro caso llamativo, una trabajadora administrativa tuvo que ir a realizar tareas operativas en el puerto, ya que varios de los trabajadores encargados de ese trabajo padecían comorbilidades que hacían imposible que trabajarán presencialmente. Así, ella asumió nuevas tareas y decidió ir voluntariamente, siendo consciente de la relevancia de su trabajo para la economía peruana.

Pero es con el personal médico y de enfermería donde con más claridad se percibe una mayor carga laboral y menor control sobre su trabajo durante la pandemia. Esto no es particularmente sorprendente dada la presión existente sobre un sistema de salud que les obligaba a trabajar con plazos muy ajustados. Ello, junto al temor a enfermarse y los cuidados para evitarlo, hizo que tuvieran que emplear todavía más tiempo antes y después de sus horarios de trabajo. Más aún, como comentó la enfermera de un hospital público, *"debido a que mucho personal vulnerable dejó de trabajar, había una alta necesidad de personal, pese a las nuevas contrataciones, no se pudo satisfacer esa necesidad."* En un caso muy diferente, de una enfermera que trabajaba como independiente atendiendo consultas privadas, se encontró una dinámica similar: Aunque visitaba pacientes que necesitarán de sus servicios, sus horas de trabajo aumentaron debido a la creciente demanda, por lo que el tiempo con su familia era menor.

De este modo, personas ubicadas en diferentes posiciones de formalidad en el mercado de trabajo y con distintas calificaciones terminaron afirmando el aumento de la presión en el trabajo. Una diferencia importante estaría en la manera como se justifica o explica esto por parte de los propios actores. Mientras que en el caso de mineros o trabajadoras del hogar gana la coerción de los empleadores y el miedo a perder sus trabajos como justificación, en profesionales de salud y trabajadores portuarios ello se mezcla o es reemplazado por un sentido del deber, relacionado a la contribución que asumen tendría su trabajo para la sociedad.

Es importante señalar que, a pesar de este escenario general, algunos testimonios enfatizaron que no hubo mayores cambios en torno a lo ajustado de los plazos o la presión para cumplir con ellos. Esto ocurrió, por ejemplo, con los trabajadores de reparto, quienes comentaron que si bien hubo mayores demandas fue para obtener más ingresos para ellos, no porque hubiera más controles o coerción. Además, se destacó que, al menos en los primeros meses, el menor tráfico en las calles facilitó su trabajo. De modo similar, empresarios y autónomos dedicados a la venta en calles o mercados, comentaron que los horarios se hicieron más flexibles y relajados, pues la cuarentena forzó a cambiar horarios y controlar el número de clientes a

<sup>51</sup> Ver también Pérez y Gandolffi (2021)

<sup>52</sup> G. Pereyra, "Trabajadoras del hogar en la pandemia: Despidos, encierros y lo que el empleador debe saber para lograr un contrato justo", Diario El Comercio, el 17 de junio de 2020, <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/coronavirus-en-peru-trabajadoras-del-hogar-en-la-pandemia-despidos-encierros-y-lo-que-el-empleador-debe-saber-para-lograr-un-contrato-justo-covid-19-noticia/>.

ser atendidos. De este modo, conviene diferenciar a quienes atendían al público en el día a día, especialmente manejando sus propios tiempos, que parecen haber sentido menos presión al inicio de la pandemia.

*"El negocio [...] es bien esclavizado porque, por ejemplo, ahorita yo estoy llegando casi 10pm a mi casa, y cuando hubo pandemia trabajábamos nomás hasta las 6pm porque ya el mercado cerraba [...] tú quieres irte, pero los clientes llegan y quieres vender, atender, sigues vendiendo".* (Dueña de un puesto de abarrotes en mercado)

Esta mayor carga laboral no fue de la mano con más recursos para la mayoría de los trabajadores. Aunque encontramos que buena parte de los entrevistados recibieron equipo de cuidado como alcohol en gel, protectores faciales y mascarillas, también hubo casos en los que ellos tuvieron que comprar elementos de seguridad y EPI s (equipos de protección individual) por su cuenta. Aunque no existe una línea absoluta, la tendencia fue que los trabajadores en situaciones de informalidad—sin contratos laborales— con un menor nivel educativo en empresas pequeñas experimentaron mayores dificultades para acceder a estos equipos de protección. Esto ocurrió con trabajadores en mercados y de agroexportación, que asumieron estos gastos para protegerse, con consecuencias trágicas en un trabajador agrario que no pudo comprar mascarillas y cuya madre falleció:

*"él que le habla y mi papá nos contagiamos a inicios de la pandemia[...] a raíz de esta enfermedad mi mamá falleció del virus, en realidad no tomamos las medidas correspondientes, usted sabe que en una sola casa[...]yo llegaba de trabajar del sector agro porque no paró"* (Trabajador en empresa de agroexportación).

Así, aunque brindar estos elementos fue el mínimo establecido por la ley<sup>53</sup>, hallamos casos en los que la misma no se cumplió adecuadamente. Como notamos antes, aunque la tendencia ocurrió más en los establecimientos pequeños, también los profesionales de la salud tuvieron problemas de acceso, especialmente al inicio de la pandemia. Una enfermera notó que *"Pruebas rápidas nos dieron 25, equipos de protección los daban contaditos, creo que al mes solamente te daban 5 mandiles, gorros contados, unos 10 gorritos para el mes y tenías que reciclar prácticamente tu mandil"*. Por todo esto, no sorprende que ya entre marzo y septiembre de 2020 la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) registrase 29,000 denuncias laborales, varias de las cuales incluían faltas a la legislación sobre protección frente a la pandemia<sup>54</sup>.

Respecto a los pequeños empresarios, la mayoría comentó que sí consiguió equipos de protección para sus trabajadores. En algunos casos se notó que fue difícil hacerlo por lo elevado de sus precios, especialmente al inicio de la pandemia. Pero, en general, todos los entrevistados indicaron que siguieron la ley y buscaron cuidarse a sí mismos y a sus trabajadores. Esto debe entenderse en un contexto en el que es común que empresarios y trabajadores compartan espacios e incluso hagan tareas similares. Como se menciona más adelante, el elemento más complicado fue coordinar, en el caso de quienes trabajan en galerías comerciales o espacios similares, con otros pequeños empresarios. En estos espacios la coordinación para compras era más difícil, e incluso una persona señaló que *"tomé la decisión de yo mismo comprarme termómetro, mi gel y mi ojímetro"* (Pequeño empresario textil).

Merecen aquí mencionarse aquellos testimonios que llamaron la atención sobre empleadores que facilitaron recursos adicionales, como servicios de transporte para el personal. Esto ocurrió sobre todo en las grandes empresas, en puertos, industrias y en los hospitales más importantes del país. Un obrero portuario comentó que su empresa realizó *"pruebas periódicas y todos los días nos renueva las mascarillas y el alcohol en gel. Hay una preocupación por el trabajador"*. En cambio, los testimonios recogidos dieron cuenta que los pequeños empresarios enfrentaron dificultades para cumplir con la regulación estatal. Uno de ellos, dueño de un restaurante, señaló que *"[no] teníamos los recursos para implementar, supervisar"*

<sup>53</sup> ESAN, "Principales obligaciones en seguridad y salud en el trabajo en el marco de la Covid-19.", Conexión ESAN, 2020, <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/10/principales-obligaciones-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-el-marco-de-la-covid-19/>.

<sup>54</sup> Redacción Gestión, "Sunafil registró más de 29,000 denuncias laborales desde que inició la emergencia nacional por el Covid-19", *Diario Gestión*, el 15 de septiembre de 2020, <https://gestion.pe/economia/sunafil-registro-mas-de-29000-denuncias-laborales-desde-que-inicio-la-emergencia-nacional-por-el-covid-19-nndc-noticia/>.

*y monitorear los protocolos [...] tratamos de implementarlo todo lo posible, pero es imposible hacerlo al 100% [...] el temor era, más que contagiarnos, la municipalidad y sus multas".* Este punto ilustra una diferencia importante en las respuestas de las empresas, que dependían, más que de su grado de formalidad, de su capacidad para adaptarse a la nueva situación sobre la base de una estructura financiera sólida o asesores en temas de seguridad y salud.

Continuando con el tema de los recursos para desarrollar su trabajo, varios entrevistados señalaron dificultades para volver a sus casas luego de largas jornadas de trabajo durante el periodo más estricto de cuarentena. Por ejemplo, ese fue el caso de una doctora que, por tardarse con un paciente no pudo volver a su casa:

*"Salí del hospital [a las 7.00pm] y no había nadie, no había carros, no había nada. No sabía qué hacer [...]le escribí a algunos compañeros en el hospital para saber si alguno todavía estaba por ahí y me dijeron 'no, ya estoy en mi casa. Quédate en el hospital a dormir y mañana continuas'".*

Otra doctora que trabajaba fuera de Lima comentó que tuvo que alquilar un vehículo para poder trasladarse ella y su personal. Esto da cuenta del nivel de precariedad enfrentado ante la poca capacidad no solamente de los empleadores, sino del Estado para asegurar movilidad de quienes salvaban vidas en medio de la crisis sanitaria. Más aún, el carácter hiperlegalista de la medida llevó a situaciones límites: la misma doctora recordó que, mientras se dirigía con todo su equipo para llegar a su trabajo en un automóvil, *"nos paró la policía, incluso nos trataron de irresponsables"*.

Es importante notar que, tras 18 meses de pandemia, las entrevistas dejaron ver transformaciones en el tiempo. En la mayoría encontramos que, a pesar de que los primeros meses fueron particularmente estresantes por la carga laboral y falta de recursos, la situación fue mejorando conforme se ganaba experiencia. Esto ocurrió con empresas mineras que comenzaron a poner en práctica mejores medidas de seguridad, incluyendo el alquiler de hoteles para hacer cuarentenas antes y luego de trabajar; u hospitales donde se logró asegurar algunos equipos básicos para la protección del personal. En el caso del sector transportes también se identificaron momentos bien distintos, primero al inicio de la cuarentena, cuando la demanda era muy baja, y luego junto al retorno de las actividades, cuando se constató su crecimiento.

De parte de los pequeños empresarios varios comentaron haber enfrentado diferentes problemas con relación a materiales vitales para la continuidad de sus negocios. Así, por ejemplo, un fabricante de ataúdes notó lo elevado del precio de la madera y material para adornos; la dueña de una cafetería lo difícil de encontrar proveedores de envases descartables, cruciales para la venta por delivery; mientras los transportistas dueños de sus vehículos mencionaron que era difícil acceder a mecánicos o repuestos con sencillez. La política de cuarentena estricta cortó el suministro a bienes clave, generando ansiedad y problemas diarios para la provisión de servicios que claramente eran esenciales. De modo similar, los dueños de puestos en el mercado recordaron como *"[Durante la primera semana de cuarentena] la gente se alborotó, era horrible el mercado, la gente se quitaba las cosas [...]los proveedores ni siquiera llegaban, tenías que ir a buscarlos a Santa Anita [el mercado mayorista de Lima], recuerdo que nos demorábamos, fue fuerte esos días"*.

### Riesgos de salud

Respecto de los riesgos de salud, encontramos, en general, testimonios del stress sentido por la posibilidad de enfermarse. Probablemente esto ocurra también en otros países frente a una pandemia como la vivida durante los últimos meses. Resulta más llamativo, en cambio, que en la mayoría de las entrevistas realizadas la COVID-19 fue visto como una oportunidad de mejora. Por ejemplo, antes notamos que entre los profesionales de la salud había una crítica a lo aglomerados de los hospitales. Pero en el contexto de la pandemia destacaron que las nuevas regulaciones sobre distancia física y protocolos de limpieza habían mejorado el lugar de trabajo: *"El hospital, cambió casi todo. En todo lo que es seguridad no nos cierran las puertas. Por ejemplo, solicitamos que haya un vestidor exclusivo para el área de UCI, nos lo dieron; que haya puntos de eliminación de equipos de protección, nos dieron los puntos; se solicita que haya lavamanos, nos dan los lavamanos."* (Doctora en hospital público). Un entorno similar se encontró en el caso de la industria



manufacturera, donde los trabajadores señalaron factores como mayor ventilación en espacios compartidos, habitaciones o pruebas de salud constantes

Conviene resaltar, sin embargo, que esta mirada sobre las potencialidades u oportunidades de mejora aparecía con más claridad entre trabajadores con contratos indefinidos, capaces de imaginarse en sus trabajos durante los siguientes años. En el caso de trabajadores sin contratos o con contratos de tiempo definido, la mirada era más pesimista, enfocada en la crisis vivida y con pocas perspectivas de mejora a futuro.

Respecto de los cuidados hacia sus familias, no encontramos ninguna experiencia de entrevistados que hayan cambiado de residencia con apoyo de su empleador. Lo común fue tomar medidas de distanciamiento en casa, usando mascarillas dentro de ella, o tomando distancia de adultos mayores. Algo diferente ocurrió en el sector minero, donde una política laboral impuso cuarentenas obligatorias que suponían estar lejos de sus familias por varios días o semanas para evitar contagios. Este punto ha sido muy criticado por varios sindicatos, dada la arbitrariedad en la política de horarios, e incluso denunciando situaciones de retención ilegal de trabajadores<sup>55</sup>.

Sobre el apoyo brindado desde los empleadores a aquellos trabajadores que enfermaron, este fue muy heterogéneo. Algunos trabajadores notaron el desinterés de los empleadores en realizar un seguimiento adecuado, dependiendo su recuperación solo de sí mismos. Esto ocurrió especialmente con trabajadores con contratos a plazo fijo y con un nivel educativo básico. En casos de los empleados por empresas grandes, el centro de trabajo sí se prestó apoyo, por ejemplo, con la entrega de balones de oxígeno u otorgando préstamos de dinero para apoyar en gastos familiares (esto ocurrió, por ejemplo, en puestos y minas grandes). En líneas generales, las empresas multinacionales fueron más capaces que las nacionales o públicas frente a los riesgos y necesidad de proveer de mayores recursos a sus trabajadores. No obstante, incluso dentro de las empresas multinacionales cabe notar diferencias, por ejemplo, en trabajadores de reparto. Por ejemplo, una empresa especializada en logística proveyó múltiples cuidados, mientras que otra, basada en aplicaciones de celular, parece haber tenido un trato muy más alejado respecto a alguien a quien ni siquiera consideraba un trabajador.

Conforme los números de contagiados y personas fallecidas aumentaban en el país, el miedo a contagiarse o contagiar a sus familias aumentó. Como señaló una doctora que trabajó con casos de la COVID-19, *"[...] es un golpe muy fuerte, una frustración tremenda [...] Ver así al paciente pedirte oxígeno y tú no poder darle más, me chocó bastante [...] había días en que terminaba el turno y me ponía a llorar, ya no podía, era un estrés tremendo y eso a mis papás también les afectaba"*. Aunque en un contexto diferente, un trabajador minero notó que: *"[en su puesto en la mina] las once o doce horas las pasamos operando solos, [...] nunca estamos los 50 juntos, cada uno está en su equipo por un lado [...] el problema del trabajo en soledad genera estrés, pensamientos erróneos"*.

A pesar de esta mención a "pensamientos erróneos", la salud mental no emergió como tema clave en la mayoría de las entrevistas. Incluso frente a preguntas específicas encontramos lo que podría llamarse una naturalización del cansancio y el agotamiento. En este sentido de acuerdo a la mayoría de los entrevistados, hospitales y empresas no desarrollaron políticas de apoyo psicológico, más allá de una oficina de seguridad ocupacional o recursos humanos. Mucho de este estrés, de acuerdo con varios entrevistados, se hizo soportable porque fue enmarcado como un *"sacrificio necesario"*. Por ejemplo, este fue el caso de una trabajadora de limpieza pública que era el único sostén económico de su familia, y el de un trabajador de delivery venezolano que indicó que, aunque detestaba la pasaba mal por no compartir tiempo con su familia o consigo mismo, esto era un sacrificio necesario.

#### Balance entre trabajo y vida doméstica

<sup>55</sup> Redacción Gestión, "Sunafil sugiere multar con S/ 154,308 a Shougang por retener a 380 trabajadores ilegalmente", Diario Gestión, el 7 de octubre de 2021, <https://gestion.pe/economia/empresas/sunafil-sugiere-multar-con-s-154308-a-shougang-por-retener-a-380-trabajadores-ilegalmente-noticia/>.

En el ámbito de la relación entre trabajadores y familias encontramos matices. Por una parte, están aquellas personas que no notaron cambios mayores en sus horarios de trabajo que es, por ejemplo, el caso de trabajadores de reparto y portuarios. Salvo por los problemas de transporte mencionados antes, estos no enfrentaron cambios en sus jornadas laborales. En segundo lugar, están los trabajadores que no tenían que asistir a su trabajo todos los días, combinando formas de teletrabajo y trabajo presencial, como algunos profesionales o trabajadores de transporte público que no pudieron conducir los vehículos en ciertos horarios, descansando en horas que de otra manera no hubieran podido. Finalmente, identificamos un tercer grupo, sobre todo con relación a los trabajadores mineros, trabajadoras del hogar, trabajadores de hotel y médicos donde sí hubo cambios radicales en los horarios de trabajo, los cuales afectaron sus dinámicas familiares.

Es llamativo que estas diferencias en la forma como variaron los horarios de trabajo estén menos influenciadas por el tipo de contrato que por el sector en que estaba empleada cada persona: doctores, mineros y trabajadoras del hogar están en el mismo grupo. Esto no quiere decir que la manera como esto se experimentó se describiera de forma similar en todas las entrevistas. Por el contrario, la capacidad de negociar este cambio de horarios y sus condiciones varió según los contratos y calificaciones de los trabajadores. Ya se ha señalado antes el caso de quienes vivieron encerrados por varias semanas. La situación es diferente respecto de los doctores, que, a pesar de que trabajaron más, sí lograron modificar sus horarios y tener más días libres a la semana para poder estar con sus familias. Algunas personas pasaron a trabajar de 6 a 12 horas diarias, aunque menos días a la semana, y en otros se desarrollaron trabajos con turnos de hasta 24 horas, generando enorme cansancio: *"Como teníamos el problema de que algunos nos quedábamos botados [sin encontrar movilidad para llegar a sus casas] decidimos pedir una autorización para hacer turnos de 24 horas que fue un acuerdo entre los coordinadores y finalmente aceptaron. [...] Hemos hecho todos los turnos de 24 horas y teníamos tres días libres después"* (Doctora de hospital público). Estos días libres extra se sintieron con alivio, pues además de minimizar los riesgos de contagio, permitían pasar más tiempo con sus familias.

Estos cambios generaron transformaciones en los tiempos y maneras como estos trabajadores ven a sus familias. A pesar de la heterogeneidad existente, es posible plantear un continuo que va entre dos extremos. Por una parte están quienes, desde su óptica, no pasaban suficiente tiempo con sus familias antes de la pandemia. Para este grupo el cambio de horarios permitió compartir más tiempo con ellas. Esto ocurrió con los trabajadores en el sector portuario o trabajadores de mercados, que de hecho notaron que las restricciones horarias dieron más espacio para estar con sus familias durante el 2020: *"Cuando hubo pandemia trabajábamos nomás hasta las 6pm porque ya el mercado cerraba [...]pero ahora todo se ha normalizado entonces el mercado cierra a las 8pm y hasta esa hora la gente entra, tú quieres irte, pero los clientes llegan y quieres vender"* (Dueña de tienda de abarrotes). En el otro extremo ubicamos a trabajadores como una obrera de limpieza pública que tuvo que sobrecargarse de trabajo para sobrevivir, o a trabajadores mineros que comentaron que sus vínculos con sus hijos menores se habrían deteriorado. En el punto medio ubicamos a trabajadores repartidores de alimentos, pero sobre todo a los pequeños empresarios, cuyos horarios de trabajo dependen de sí mismos, pues no tienen controles delimitados acerca de su tiempo: *"Lo decido yo de acuerdo a mi comodidad [...] aunque yo pueda ser mi propio jefe, no me da tiempo para poder compartir con mi familia [...] no tengo tiempo para salir a disfrutar con mi esposa, con mi mamá, con mi sobrino. Es frustrante, pero es lo que nos toca."* (Repartidor motorizado). Aunque no hubo una obligación de cambiar horarios, presiones económicas terminaron generando cambios en las dinámicas familiares: Se trataba de mantener o aumentar ingresos a costa del tiempo familiar, sea porque la pandemia abría nuevas oportunidades o porque obligaba a trabajar más para sobrevivir.

Aunque la posición en este continuo se relaciona con el sector donde se trabajó y en la empresa, acá también cabe notar que fueron las mujeres quienes dieron testimonios más críticos sobre el balance entre trabajo y familia. Esto no resulta sorprendente dada la decisión del gobierno de cerrar escuelas y guarderías durante todo 2020 y parte de 2021, lo que dificultó que muchas de ellas no contaran con espacios que cuidasen de sus hijos menores. En este sentido, un informe de la CEPAL de 2021 señalaba que los efectos



económicos de la pandemia afectarán negativamente sobre la autonomía de las mujeres en la región, aun cuando muchas de ellas están empleadas en actividades esenciales<sup>56</sup>.

### Entorno social del trabajo

Sobre las relaciones sociales en la organización hubo diversidad en los testimonios, aunque en líneas generales éstas tendieron a ser más conflictivas que basadas en la comprensión y el apoyo desde la jefatura. En el personal dedicado al cuidado de otras personas, encontramos poca evidencia de apoyo directo por parte de jefes o dueños de la empresa. En otros casos, los testimonios apuntaron a situaciones de conflicto abierto, como por ejemplo el caso de una trabajadora del hogar que amenazó a su empleadora para que cumpla con pagos legales o la denunciaría. La situación fue igualmente conflictiva en el sector manufacturero, donde la mayoría de los testimonios advirtieron situaciones de riesgo por incumplimientos legales, como cambios arbitrarios en horarios de trabajo o falta de personal de apoyo. Estas situaciones contrastan con aquéllas en las que encontramos una relación de comprensión respecto de las dificultades enfrentadas e incluso gratitud por el apoyo obtenido desde los empleadores en medio de la pandemia. Este es el caso de empleados en el sector portuario o doctores que notaban el apoyo de su supervisor directo. Las variaciones parecen estar relacionadas con la cultura organizacional de cada empresa y las posiciones de cada trabajador en su estructura.

Por parte de los pequeños empresarios, varios hicieron hincapié en el apoyo a sus empleados con equipo de seguridad, siendo comprensivos con el tipo de problemas que enfrentaban. Así, el dueño de un restaurante comentó que, además de ser flexibles con los horarios, *"para uno de nuestros trabajadores compramos una bicicleta, para que no tenga que subir a buses"*. Otro empresario notó un cambio durante el año 2020, pues a raíz de la crisis enfrentada, *"nos dimos cuenta de que, si no nos apoyábamos, estábamos mal [...] Ahora cualquier problema que haya se conversa, tratamos de entender [más aún], cuando los trabajadores pasaban momentos difíciles, se les dio dinero de un fondo de emergencias creado durante la pandemia"*. Este apoyo les habría permitido contar con el soporte de su equipo a inicios de 2021, cuando él y su familia enfermaron y la empresa continuó operando. En síntesis, los pequeños empresarios entrevistados dieron cuenta de una preocupación personal por sus trabajadores. Más que explicar estas políticas por un tema legal, en buena parte de los casos estas parecen haber sido respuestas que nacían de consideraciones sobre personas a las que trataban de proteger.

Respecto de los compañeros de trabajo, los entrevistados los destacaron como aliados cruciales en la gestión de problemas en el lugar de trabajo. En primer lugar, en temas directamente relacionados con la enfermedad. Así por ejemplo la realización de colectas para comprar equipos de protección o para apoyar a personas enfermas emergieron en varios testimonios como respuesta a la falta de apoyo formal desde la organización en la que se trabajaba. Esta tendencia se reflejaba también respecto del apoyo moral o psicológico para lidiar con la soledad relacionada a la pandemia, como en el caso de un grupo de taxistas que iniciaron una rutina que consistía en almorzar juntos para evitar sentirse solos durante los días más duros.

En esta línea también llama la atención lo que podríamos denominar una revaloración de las diferentes partes de la organización. Esto se expresa, por ejemplo, en los trabajadores de la salud. Una doctora resaltó haber aprendido a trabajar en equipo durante la pandemia: *"No por el hecho de ser médico te vales tú mismo ¿no? [...] Eso más lo aprendí cuando me enfermé, ahí me di cuenta [...] ¿a quién tuve que llamar? No llamé a un médico, llamé a la enfermera, llamé a la técnica para que vengan y me puedan ayudar a hidratarme"*.

La otra cara de la moneda está vinculada a testimonios que notaban los límites para mantener relaciones estrechas en un contexto en el que la distancia física entre personas era fundamental (especialmente antes de que avanzará el proceso de vacunación). Al respecto, recogimos comentarios sobre la ausencia de conversaciones informales con compañeros de trabajo, por ejemplo, frente a las restricciones para compartir

<sup>56</sup> CEPAL, "Informe Especial COVID-19 No 9: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad", febrero de 2021, <https://bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>.

espacios como la cocina (doctora en hospital público); salidas a bares o restaurantes (empleada de empresa portuaria); o prácticas recreativas (trabajador minero). Ese recurso, que podríamos llamar de fomento de vínculos emocionales, no ha sido del todo cubierto hasta ahora por parte de las organizaciones públicas o privadas. Más aún, a pesar de los avances en la vacunación, el efecto de la pandemia sobre el país hace pensar que no se resolverán en durante lo que queda del año 2021.

Finalmente, recogimos información sobre el papel de los sindicatos en la experiencia de las personas entrevistadas. La valoración sobre los mismos fue, en general, positiva, destacando por ejemplo su papel en el momento de exigir mejoras sanitarias en el caso de los trabajadores portuarios, mineros y enfermeras: *"Nosotros tuvimos que tomar medidas de fuerza para que nos hagan las pruebas de descarte[...]. Tuvimos que dejar de trabajar, fue como un paro[...]. Fue una negociación para que la empresa acceda a hacer pruebas a algunos compañeros."* (Limpiador de naves en el puerto). Estos testimonios van de la mano con un proceso visto durante el último año, vinculado a un aumento en el número de protestas organizadas por trabajadores. Esto ha ocurrido con claridad en sectores como minería<sup>57</sup>, médicos<sup>58</sup> y trabajadores de agroexportación<sup>59</sup>, en donde los reclamos tradicionales, vinculados a aumentos salariales, se combinaron con otras que demandaron faltas por parte de las empresas sobre la protección del personal. Es importante señalar que estas experiencias no necesariamente representan la mayoría. Como se comentó antes, la densidad sindical peruana es más bien pequeña. Sin embargo, sí parece que la existencia de sindicatos ha sido de ayuda, llegando incluso a otorgarles caretas y oxímetros a los asociados frente a la debilidad de los empleadores en el caso de un hospital.

Junto a las dinámicas sindicales que podríamos llamar "tradicionales" también encontramos esfuerzos colectivos más bien espontáneos que acaban obteniendo resultados relativamente positivos. Ello ocurrió en una empresa en la que los trabajadores, al verse imposibilitados de poder organizarse por la intransigencia de la empresa, presionaron para al menos negociar a través de un representante elegido por los empleadores, convirtiéndose en un canal para presentar reclamos específicos. Aunque sin representación legal de un sindicato, y con la intervención directa de la empresa en la elaboración de demandas, esto permitió explicitar necesidades por parte de los trabajadores en un contexto complejo.

En otra línea de organizaciones no tradicionales, en los trabajadores de transporte encontramos que a través del diálogo con el gobierno local se organizaron para mejorar las condiciones en las que trabajaban. En otro caso llamativo, un taxista comentó cómo se organizaba junto a otros choferes para juntar dinero para apoyarse: *"Estamos haciendo [...] un tipo de junta para autoayudarnos [...] hasta tenemos sanciones definidas [...] Si alguien necesitaba un préstamo, se le prestaba. Por ejemplo, un amigo estuvo un amigo estuvo una semana en cuarentena [...] Cuando regresó nos devolvió la plata."* Otras formas de asociativismo se encontraron en el sector de alimentación, como organización de vendedores de mercado o de productores agrarios.

Además de la conocida debilidad vinculada a la baja tasa de sindicalización en el país, en dos entrevistas se criticó el trabajo de estas organizaciones. En ellas se enfatizó que no hubo una adecuada defensa de quienes no estaban en la planilla de la empresa y se encontraba, por tanto, en una situación de vulnerabilidad. Esto fue un problema más o menos generalizado. No solamente los sindicatos, sino las federaciones nacionales parecen haber sido incapaces de actuar y movilizarse articuladamente por mejoras para todos los trabajadores. En cambio, cada organización parecía más centrada en los problemas que enfrentaban a nivel local. Por ejemplo, esto se evidencia en las fracturas que existieron entre los reclamos de los diferentes gremios dedicados a la salud, médicos y enfermeras.

<sup>57</sup> El Gran Angular, "Sindicato de Obreros de Shougang denuncia incremento de trabajadores fallecidos en el centro minero por Covid-19", El Gran Angular, el 22 de febrero de 2021, <http://elgranangular.com/blog/entrevista/sindicato-de-obreros-de-shougang-denuncia-incremento-de-trabajadores-fallecidos-en-el-centro-minero-por-covid-19/>.

<sup>58</sup> Redacción Gestión, "Federación Médica inicia huelga nacional indefinida y protestan frente al Minsa", Diario Gestión, el 13 de enero de 2021, <https://gestion.pe/peru/coronavirus-peru-federacion-medica-inicia-de-huelga-nacional-indefinida-y-protestan-frente-al-minsa-covid-19-nndc-noticia/>; MINSA, "Ministerio de Salud: Comunicado de Prensa n.219", Ministerio de Salud, 2020, <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/296262-comunicado-oficial-de-prensa-n-219>.

<sup>59</sup> V. Melgarejo, "Paro agrario: Lo que hay detrás de las empresas informales y las services", Diario Gestión, el 2 de diciembre de 2020, <https://gestion.pe/economia/paro-agrario-lo-que-hay-detras-de-las-empresas-informales-y-las-services-noticia/>.

También fue llamativa la ausencia, en las entrevistas, sobre información de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos tendrían que encontrarse, de acuerdo con la ley peruana, en toda empresa privada, siendo un espacio de encuentro y coordinación entre capital y trabajo. Sin embargo, su papel solamente emergió en tres casos como agente articulador entre intereses de trabajadores y empleadores (todos estos correspondieron a empresas multinacionales). En resumen, los trabajadores contaron con pocos espacios de reivindicación tanto a nivel nacional, vía federaciones, como en el ámbito organizacional, vía sindicatos y comités especializados en salud.

### Ingresos

Respecto de los ingresos, encontramos que estos aumentaron según expresaron la mayoría de entrevistados. En el sector salud hubo un bono especial para los trabajadores en reconocimiento a su esfuerzo durante la pandemia, que fue entre los 250 y 750 dólares aproximadamente<sup>60</sup>. Sin embargo, es importante señalar que medios de comunicación reportaron problemas relacionados a incumplimientos sobre este pago<sup>61</sup> y a restricciones en los grupos beneficiados con el mismo. Además, algunos entrevistados notaron que, al cabo de unos meses, el bono se restringió solo a médicos que trabajan con casos de COVID-19, aun cuando era difícil identificar quienes lo hacían y quiénes no. Uno de nuestros entrevistados, incluso, comentó que le habían dado el bono, pero luego se decidió que a su área (pediatría) no debía tener derecho a este, por lo que se le estaría descontando de su salario actual ese pago.

En el grupo de los pequeños empresarios, la situación hallada fue heterogénea. Uno dedicado a la fabricación de ataúdes y otro a la micrologística afirmaron que hubo un aumento en sus ingresos, dada la mayor demanda en el rubro. Como comentó una entrevistada, dueña de un puesto de abarrotes en el mercado, ese giro no fue perjudicado, y de hecho las ventas siguieron o aumentaron: *"Pero en otros rubros [...] yo tenía otro puesto que era un salón de belleza [quería abrir] una cadena de salones [...] estábamos contentos porque teníamos un ingreso más [...] en eso llegó la pandemia, adiós negocio, fracasó"*. La cita ilustra, desde su propia experiencia, los heterogéneos efectos de la pandemia en diferentes rubros.

Así, en el caso de un vendedor de pescados el panorama fue sombrío: *"No hay mucha venta, de lo que era 100% ahorita está 25%, y la gente no tiene plata, no hay estabilidad del trabajo nada [...] ha bajado, han muerto bastante mis clientes, despedido del trabajo"*. Frente a esta situación, este empresario dedicado al comercio habría decidido cambiar de rubro. Llama la atención también la experiencia de empresarios agrícolas—con mayor nivel educativo— que pusieron marca a su producto y decidieron poner en venta una línea de derivados de quinua: *"El cierre ha sido una oportunidad, le dimos un valor agregado"*.

En otros casos se tuvo que recurrir a la informalidad para poder mantener ingresos que permitieran la sobrevivencia de la familia de los entrevistados. Una persona que vendía comida en el mercado comentó que, aunque no fue su experiencia, *"algunos a escondidas tenían que repartir su menú porque al comienzo no dejaban"*. En una línea similar, un empresario textil notó que, dado que los talleres donde solía producir se cerraron por la cuarentena, recurrió a aquellos ubicados en hogares-informales. Más aún, para lograr vender sus productos tuvo que trabajar como ambulante por varios meses. De este modo, además de la pandemia varios de los pequeños empresarios entrevistados debieron sortear limitaciones impuestas desde el Estado en el marco de la política de cuarentena estricta.

De este modo, mantenerse a flote durante la pandemia generó una serie de problemas dada la política de control desde el Estado, especialmente en ciudades como Lima, en donde se dio facilidades a la policía y al ejército para detener a personas que no cumplían con la cuarentena<sup>62</sup>. En este contexto, los caminos to-

<sup>60</sup> El Peruano, "Personal de salud recibirá bono por lucha contra Covid-19", Diario El Peruano, el 25 de noviembre de 2021, <https://elperuano.pe/noticia/110036-personal-de-salud-recibira-bono-por-lucha-contra-covid-19>.

<sup>61</sup> Canal N, "Personal médico realizó protesta frente al Minsa exigiendo pago de bono Covid-19", Canal N, el 28 de abril de 2021, <https://canaln.pe/actualidad/personal-medico-realiza-protesta-frente-al-minsa-exigiendo-pago-bono-covid-19-n434309>.

<sup>62</sup> Reuters, "Perú llama a los reservistas del Ejército para luchar contra el virus" 01 de abril de 2020 <https://www.reuters.com/article/salud-coronavirus-peru-militares-idLTAKBN21J63L>.

mados para afrontarlos fueron desde el cierre de algunos locales hasta mantener el pago a trabajadores imaginando rutas creativas para la reapertura. Solamente encontramos un caso en el que, a pesar de haber paralizado temporalmente sus operaciones en el restaurante se continuaron con el pago de los salarios a los trabajadores, aunque utilizando los ahorros de los dueños de la empresa. Esto los llevó a lanzar una campaña en redes en la reapertura del negocio: *"Hicimos una colecta de vales para que cuando todo vuelva a la normalidad tú puedas reclamar tu comida [...] tuve que contratar a una empresa de protocolos porque yo no sabía nada, con ese dinero se pudo lograr"* (Dueña de restaurante).

En un número menor de entrevistas hubo críticas por parte de empleados respecto de sus ingresos durante la pandemia. Este es, por ejemplo, lo que ocurrió con trabajadoras de limpieza pública que, aunque mantuvieron salarios similares a los del periodo previo, tuvieron gastos adicionales, vinculados a la compra de equipos de protección personal o al aumento de precios de pasajes de transportes. También, se mencionaron reducciones de sus ingresos de manera temporal en el rubro de restaurantes y logística, dadas las restricciones gubernamentales. Así, un trabajador de una plataforma digital de reparto notó que la empresa cambió una serie de reglas durante la pandemia, por lo que *"antes ganaba 120 soles en 6 o 7 horas trabajadas y ahora 100 soles en 12 horas. Incluso he tenido que buscar trabajar en otras cosas"*<sup>63</sup>.

Aunque no directamente vinculado con un aumento en ingresos, conviene advertir que en algunas entrevistas apareció lo que podríamos llamar una valoración simbólica, relacionada con un aumento en el agradecimiento recibido por parte de la ciudadanía por su trabajo. Este es el caso del personal sanitario, que recordó que antes de la pandemia había situaciones de estrés y agresividad por parte de pacientes o familiares, lo que habría ido cambiando en el nuevo contexto, donde el personal de salud es visto con valor. Entrevistados dedicados al transporte público y a la limpieza de calles dieron cuenta del mismo punto. Al respecto, una obrera de limpieza pública mencionó que:

*"[Antes] siempre nos gritaban, 'ay, haces mal tu trabajo, para eso te pagan, yo por eso pago mis impuestos', pero durante la pandemia nos han aplaudido [...] del carro a veces nos alcanzaban agua [...] así como les daban a los policías [...] Eso nos alegraba, nos hacía sentir importantes [...] me sentía una heroína más y eso me hacía sentir bien porque tengo que salir adelante y no rendirme"*

También aparecieron narraciones de orgullo profesional, como una enfermera que señaló que, "me siento orgullosa de ser enfermera (...) no es por desmerecer el trabajo de los médicos que también están en primera línea, pero ellos no están con el paciente, no están con el paciente como lo hacemos nosotras las enfermeras". Esto parece pertinente en tanto demuestra la emergencia de recursos vinculados al sentido de su trabajo: Su urgencia e importancia permitiría poder desarrollar su trabajo con más facilidad en medio de un contexto adverso.

Es importante señalar que esta actitud contrastó con lo que ocurrió con el caso de un repartidor inmigrante, dedicado a trabajar para una plataforma digital de reparto con su motocicleta, que notó que sus clientes, en el contexto, estaban más a la defensiva. De hecho, durante el último año aparecieron reportajes periodísticos de ciudadanos venezolanos que habían sufrido ataques por parte de clientes peruanos<sup>64</sup>. Aunque en nuestras entrevistas a trabajadores migrantes su nacionalidad y sus efectos no emergió como tema con demasiada claridad, si hay indicios sobre cómo es que estos trabajadores debieron hacerse cargo

<sup>63</sup> Al respecto, ver el trabajo de Natalia Mogollón "Formas de Control Laboral En La Gig Economy y Resistencia: El Caso de Los Repartidores de Rappi En Lima Metropolitana En El Contexto de Pandemia." (Trabajo de Bachillerato en Sociología, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2021), sobre cambios laborales en una empresa de repartos en Lima.

<sup>64</sup> Redacción El Comercio, "San Isidro: Repartidor de comida denuncia que fue atacado por sujeto armado.", El Comercio, el 21 de febrero de 2021, <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/san-isidro-repartidor-de-comida-denuncia-que-fue-atacado-por-sujeto-armado-venezuela-peru-nndc-noticia/>; J Gúzman, "Empresa rechaza acto de discriminación contra repartidor de comida de Miraflores", Andina, el 18 de noviembre de 2021, <https://andina.pe/agencia/noticia-empresa-rechaza-acto-discriminacion-contra-repartidor-comida-miraflores-821955.aspx>.

de tareas que muchos peruanos preferían evitar, especialmente aquellas que incluían situaciones de peligro para la salud<sup>65</sup>.

### Expectativas a futuro

La pregunta respecto de las expectativas a futuro era abierta: Luego de haber conversado sobre las demandas y recursos disponibles en sus lugares de trabajo, se inquirió, de forma general, sobre las expectativas sobre los siguientes meses o años. De aquí la variedad en el tipo de respuestas recibidas, pues mientras algunas personas se enfocaban en sus aspiraciones laborales individuales, otras notaban la necesidad de mejoras en sus trabajos actuales o incluso en la legislación para tener avances en el plano de sus derechos laborales. De este variado panorama, hemos seleccionado cinco ejes que emergieron de forma más sistemática.

El primero se refiere a las expectativas respecto del Estado. Es necesario indicar que estas entrevistas se realizaron tras la elección presidencial que resultó en un candidato que prometía mayor participación del Estado en la economía. Por ello no resulta sorprendente que un elemento destacado por varios entrevistados haya sido la necesidad de contar con mayor regulación, o por lo menos con más capacidad de hacer cumplir la ley. Esto se vio, por ejemplo, en el caso de los trabajadores de logística y transporte público, que mencionaron la necesidad de mejorar la infraestructura y gestionar la congestión vehicular. Esto también se encontró en los testimonios de pequeños empresarios que demandaban una mejor capacidad estatal para ver temas como aumentos de precios en ciertos insumos. Respecto de los derechos laborales, fueron aquellos entrevistados vinculados a organizaciones sindicales quienes más incidieron en la necesidad de que el Estado actúe más activamente para protegerlos. Como notó un trabajador de agroexportación: “el Estado nunca ha hecho un estudio general de lo que implica trabajar en el sector”, lo que, de acuerdo con él, generaba una serie de limitaciones respecto de la defensa de sus derechos.

Estas voces que parecen pedir “más Estado”, contrastan con quienes más bien criticaron la forma como este aprobó exigencias difíciles de cumplir. Esto ocurrió con los pequeños empresarios entrevistados. Así, el dueño de un pequeño restaurante señaló sobre la supervisión municipal lo siguiente: *“Otra fuente de estrés fue cuando empezaron lo de los protocolos [...] Hasta había cosas absurdas, pero ya el temor era, más que contagiarnos, era la municipalidad y sus multas(...)nos cae una de esas y fuimos, morimos”*.

En segundo lugar, encontramos expectativas sobre el Estado relativas a su papel como empleador. Destacan las críticas de personas encargadas, por ejemplo, de la fiscalización laboral o la limpieza pública. Pero sobre todo las del personal de salud, quienes demandaron, durante el último año, mayor presupuesto en el sector, así como mejores condiciones de trabajo y en la gestión del sistema de salud en el país. Cabe notar que durante los últimos dieciocho meses se dieron varias marchas y protestas de trabajadores de la salud<sup>66</sup>. Aunque estas no siempre fueron coordinadas nacionalmente, sí tuvieron lugar en buena parte del territorio nacional, y enfatizaron la necesidad de mejorar el tipo de contratos laborales ofrecidos a quienes habían estado en la primera línea de lucha contra el virus.

La tercera dimensión está relacionada con lo que puede pasar a nivel organizacional. Llama la atención lo mencionado por los médicos acerca de cómo la pandemia se había convertido en una oportunidad para implementar protocolos que esperan continúen en el futuro. Aunque no lo relacionaron explícitamente durante las entrevistas, el punto se vincula a posibles mejoras en las condiciones de trabajo en términos de infraestructura y equipos especializados. En esta misma línea, otros entrevistados destacaron la relevancia

<sup>65</sup> La Nación, “En Perú contratan a migrantes venezolanos para sepultar a los muertos por coronavirus”, La Nación, el 20 de mayo de 2020, <https://www.lanacion.com.ar/el-mundo/en-peru-contratan-migrantes-venezolanos-sepultar-muertos-nid2368125/>.

<sup>66</sup> Redacción El Comercio, “Colegio Médico pide reunión con Pilar Mazzetti y la Primera Ministra para evitar huelga de personal de salud”, *Diario El Comercio*, el 17 de diciembre de 2020, <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/collegio-medico-pide-reunion-con-pilar-mazzetti-y-la-primera-ministra-para-evitar-huelga-de-personal-de-salud-nndc-noticia/>; Redacción El Comercio, “Essalud ante huelga médica: aún no se implementa nueva escala salarial porque una federación no firma el acuerdo”, *Diario El Comercio*, el 26 de agosto de 2020, <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/essalud-ante-huelga-de-federacion-medica-la-demandas-de-estan-cumpliendo-con-la-debida-atencion-covid-19-nndc-noticia/>.

de la tecnología en el futuro. Aun cuando habían estado yendo a trabajar presencialmente, habían experimentado con reuniones virtuales—por ejemplo, con colegas de provincias o proveedores— que les hacían ver el potencial de estas herramientas a futuro: Telemedicina y oficinas rediseñadas fueron dos temas que emergieron al respecto.

Frente a esta mirada, que podríamos denominar optimista, aparecen también críticas que, más que pedir que continúe lo bueno, exigen cambios que corten situaciones de precariedad laboral. Esto ocurrió con un trabajador de una empresa de reparto vía aplicación, que notó la necesidad de tener algunos derechos básicos en tanto trabajador, por ejemplo teniendo un contrato laboral<sup>67</sup>. Algo similar se identificó respecto de las trabajadoras del hogar, que comentaron la necesidad de seguros que les permitan cuidar a sus familias en si enfermaran. Este tipo de críticas sobre la pobre respuesta de algunos empleadores se dieron especialmente en el caso de empleados sin contratos, o con contratos a plazo fijo con bajo nivel educativo.

Una cuarta línea de expectativas se relaciona a la organización colectiva desde los propios trabajadores. Dada la importancia que tuvieron las redes de apoyo en el lugar de trabajo, la capacidad de articular esfuerzos colectivos fue notada como clave hacia el futuro. Esto ocurrió especialmente en el sector de los trabajadores sindicalizados en minería y limpieza pública, pero también con los trabajadores de transporte público. A la luz de su balance sobre el último año un obrero minero indicó: *“Espero que la unidad sindical siga primando y que siga motivando las acciones sindicales. Porque cuando se fragmentan las instituciones, yo creo que la empresa gana terreno”*. Incluso un empleado que no enfatizó el elemento sindical sí llamó la atención sobre la importancia de los vínculos sociales en el lugar de trabajo. Recordó, de esto modo, que cuando cayó enfermo recibió llamadas de sus compañeros para saber cómo se encontraba: *“Hemos hecho canastas familiares para llevarle a los compañeros. Si había un poco de dinero, los que podían colaborar, se daba. Y así hasta ahora [...] La gente apoya bastante.”* (Empleado, supervisor en empresa manufacturera)

Finalmente, notamos expectativas en torno a un escenario en el que temas de salud e higiene en el trabajo ganan relevancia. Como resumió una entrevistada de limpieza pública:

*“Ya creo que todo esto prácticamente va a quedar toda una vida lo del lavado de manos, distanciamiento, todo eso. Bueno, las condiciones de trabajo, ahorita yo le pediría si estuviera la ingeniera, es el tema del agua, en nuestra base [...] no tenemos agua, entonces mejorar los servicios higiénicos que realmente se requiere porque nosotras vamos a campo, transpiramos, todo el polvo [...] las duchas para ducharnos y salir bien limpia”.*

En esta misma línea, una pequeña empresaria señaló que espera poner en práctica aprendizajes obtenidos durante los últimos meses. Así, en el caso de su restaurante, *“el producto de mascarillas es perfecto en la cocina [...] si tienes una gripe yo creo que deberíamos seguir usando mascarillas, y yo lo voy a poner como lineamiento en mi empresa”*. Junto a ello, la familia y su relevancia es puesta en énfasis en algunas entrevistas, por ejemplo, entre quienes tienen hijos menores, que aprendieron a valorar a su familia como centro de sus decisiones. En líneas generales, la mayoría de entrevistados mencionó el renovado rol de la salud y la familia en sus decisiones a futuro, aunque fueron especialmente los empleados profesionales y los pequeños empresarios quienes enfatizaron estos aspectos, probablemente por su mayor capacidad de agencia respecto a sus decisiones laborales.

<sup>67</sup> Este es un tema adelantado en un trabajo previo a la pandemia. Ver: Luis Suárez, “Precariedad laboral en la era de las plataformas: explorando el mundo del delivery en Lima”, en Rostros del Trabajo, ed. Omar Manky (Lima: Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico, 2021), 81–96.



## ► Conclusión

---

La COVID-19 llegó a una sociedad que antes de 2020 enfrentaba ya serios problemas en su sistema de salud, sin ofrecer condiciones laborales decentes de sus ciudadanos, y cuyo sistema político era incapaz de corregir sus problemas. Aunque las extremas políticas de cuarentena tomadas por el gobierno parecían tomar esto en cuenta, ellas no lograron responder adecuadamente los retos que trajo el virus. Así, en términos sanitarios, económicos y políticos, la pandemia ha tenido efectos fatales, incluso en comparación con otros países de la región. Como se anunciaba al inicio de este trabajo, esto puede ilustrarse en cifras sobre el número de fallecidos por COVID, la caída en el PIB o los cambios en el liderazgo en un Poder Ejecutivo inestable.

Pero también se encuentran en circunstancias más cotidianas, como las presentadas en este informe, a saber, problemas para transportarse de un lugar a otro; críticas a la manera como se definió la “esencialidad” de actividades como la minería; situaciones de abuso de empleadores sobre trabajadoras del hogar; o contratos precarios para médicos y enfermeras trabajando en la primera línea. Aunque ninguno de estos puntos es “único” del caso peruano, la manera extrema y conjunta cómo se expresan probablemente hace del mismo uno particularmente llamativo en la región.

Lo paradójico de esta situación, sin embargo, es que ella no llevó a episodios de conflictividad social masiva. En contraste con sociedades que, antes de la COVID-19, vivieron grandes manifestaciones exigiendo cambios en la organización del trabajo y la vida social, como en Chile durante su estallido de 2019, o aquellas que experimentaron manifestaciones contra medidas gubernamentales en plena pandemia, como Colombia o Ecuador en 2020, Perú tuvo protestas laborales o incluso sobre políticas económicas aisladas. Siguiendo una trayectoria anterior a la pandemia, incluso los trabajadores protestaron en grupos pequeños, sin capacidad de articulación nacional ni de elaborar un discurso sólido de cambio social<sup>68</sup>.

Esto también se ilustraría en las recientes elecciones presidenciales. Aunque un partido de izquierda ganó las elecciones de 2021, lo hizo pasando a segunda vuelta con apenas el 15,7% de votos registrados. El primer lugar en votación en el país lo tuvo la suma de votos en blanco y nulos: 18%<sup>69</sup>. Estos resultados son muestra de una sociedad desafectada y desvinculada de la política. Más que la catástrofe de la COVID-19—esperable al analizar el pasado reciente—, lo llamativo es la respuesta de una sociedad que, habiendo vivido una tragedia como ninguna en su historia, pareció capaz de volver pronto a cierta normalidad: Los negocios abren sus puertas y la economía viene recuperándose sin verse manifestaciones nacionales amplias, ni planes ambiciosos de cambio más allá de reclamos por una nueva constitución impulsado por algunos grupos políticos. Es importante notar que esto último debe enmarcarse en dos esfuerzos clave desde el Estado: (a) el paquete de estímulos fiscales impulsado, uno de los más ambiciosos de la región<sup>70</sup> y (b) un proceso de vacunación que, aunque más lento que otros países, había logrado vacunar a más del 70% de la población objetivo a finales de 2021<sup>71</sup>.

Lo anterior no implica que volver a 2019 sea posible. El teletrabajo, los cuidados sanitarios en la oficina y las expectativas sobre el empleo se han transformado en los últimos meses, aunque lamentablemente no haya estudios empíricos sistemáticos sobre estos cambios. Este informe ha buscado contribuir en ese sentido, explorando las experiencias y expectativas de aquellos trabajadores que se desempeñaron en servicios esenciales durante la pandemia.

<sup>68</sup> Omar Manky, “Liderazgos precarios: Organización y líderes sindicales en perspectiva comparada”, *Latin American Research Review* 54, núm. 4 (2019), <https://doi.org/10.25222/larr.160>.

<sup>69</sup> ONPE, “Elecciones-Histórico de elecciones”, Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE), 2021, <https://www.onpe.gob.pe/ecciones/>.

<sup>70</sup> Coronavirus: los 10 países que más han gastado en enfrentar la pandemia (y cómo se ubican los de América Latina) - BBC News Mundo

<sup>71</sup> El 70 % de la población objetivo en Perú ya recibió dos dosis de la vacuna contra el covid-19 | Noticias | Diario Oficial El Peruano

Para organizar la información se usó el modelo de Bakker y Demerouti<sup>72</sup>, que permitió detallar lo vivido por varios trabajadores, especialmente aquellos empleados en empresas medianas y grandes. En varios testimonios encontramos que las empresas lograron responder de forma más o menos adecuada, en medio de los límites que imponía una nueva enfermedad: menos personal en los centros de trabajo, escasez de equipos de protección, desorden en los medios de transporte, o el miedo a enfermar en un sistema de salud limitado. En medio de esta situación, algunas empresas implementaron equipos de seguridad, buses para facilitar traslados y coordinaron con clínicas privadas. Junto a ello, en las compañías grandes ello se vio acompañado por una política de bonos económicos. En algunos casos esto terminó en trabajadores que experimentaron situaciones de crecimiento personal y aprendizaje, tanto como parte de una política empresarial (en empresas multinacionales) como porque la pandemia les obligó a aprender y crecer (dados sus contratos de tiempo definido, marcados por la inestabilidad laboral).

Otros testimonios enfatizaron menos las demandas y recursos definidos a nivel de la empresa, y más aquellos que exceden lo que su administración puede lograr. En este sentido se mencionaron elementos que escapan al marco teórico de recursos y demandas y su énfasis desde la psicología organizacional, notando elementos societales. Esto ocurre, por ejemplo, en el caso del Estado, sobre el que se recogieron diferentes apreciaciones en nuestras entrevistas. Comentarios sobre su ausencia en la fiscalización laboral, o sobre su incapacidad para organizar una política de cuarentena coherente en cuanto al transporte público son pertinentes, así como críticas al Estado en tanto empleador por parte del personal encargado de la limpieza pública y la salud. Se entiende, desde aquí, que una encuesta realizada por IPSOS a líderes de opinión y periodistas destacados en 14 países latinoamericanos ubicase a Perú solamente por encima de Brasil y Venezuela en cuanto al porcentaje de aprobación del gobierno<sup>73</sup>.

A pesar de esto, fueron las personas que pertenecían a algún sindicato quienes enfatizaron, al hablar sobre sus expectativas a futuro, de lo necesario que es mejorar derechos laborales o asegurar su cumplimiento. En cambio, para varios empleados y microempresarios las condiciones de trabajo no aparecieron como eje de críticas o expectativas, pues el peso de lo que “podría pasar” se puso sobre su capacidad individual de buscar nuevos trabajos o negocios.

Destacan igualmente las menciones a la sociedad civil y la capacidad de organización y movilización colectiva que se tuvo como mecanismo para obtener recursos. Es un elemento que no aparece en el marco teórico original, pero que se vuelve claro en el caso de dirigentes sindicales que exigieron mayores equipos de protección o cambios en horarios de trabajo. La exploración presentada en este estudio ilustra sobre las maneras como los sindicatos u otras asociaciones de trabajadores permitieron proteger la vida de los trabajadores cuyo testimonio se recogió. Cuando hubo críticas a los sindicatos, ellas se centraron más en lo que no fueron capaces de hacer por ciertos trabajadores (por ejemplo, con contratos atípicos) que por su falta de preocupación sobre la salud de sus miembros. En el contexto actual, esto difícilmente terminará en un aumento sistemático de la tasa de sindicalización, que depende de factores legales y estructurales. Pero al menos quienes tuvieron un sindicato en su lugar de trabajo terminaron con un balance positivo.

También encontramos testimonios que destacaron la relevancia de colegas que se unieron para adquirir, de forma privada, materiales para protegerse del virus o cuidarse mutuamente cuando alguien enfermó. Vale la pena además destacar recursos simbólicos como la familia, que acabó sirviendo como soporte para realizar esfuerzos en el trabajo, o para luchar para no perderlo. Estos elementos resultan clave en una sociedad con grandes segmentos de informalidad en el mercado laboral, y donde el número de grandes empresas es más bien muy reducido. En una sociedad en la que el Estado históricamente falló en la protección de derechos laborales (y, en general, en su capacidad de fiscalización), la sobrevivencia fue, como en otros momentos de crisis en la historia peruana, organizada sobre la base de redes de confianza muy localizadas<sup>74</sup>.

<sup>72</sup> “The job demands-resources model: State of the art”.

<sup>73</sup> IPSOS, “A un año y medio de pandemia. Percepciones de los líderes de opinión de Latinoamérica”, julio de 2021, [https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-07/Percepciones de los líderes de opinión de Latinoamérica a un año y medio de la pandemia - Julio 2021.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-07/Percepciones%20de%20los%20l%C3%ADderes%20de%20opini%C3%B3n%20de%20Latinoam%C3%A9rica%20a%20un%20a%C3%B1o%20y%20medio%20de%20la%20pandemia%20-%20Julio%202021.pdf).

<sup>74</sup> Alberto Flores Galindo, “Tiempo de plagas”, Lima, El caballo rojo, 1988.



Otra reflexión se basa en el sentido del trabajo y la utilidad que este tiene en tanto recurso. Encontramos que hay una valoración simbólica en tanto “trabajo clave” solo en algunos testimonios, limitándose casi siempre a los profesionales de la salud. En otros casos emergió enmarcado en esfuerzos sindicales y políticos para nombrar como “claves” ciertas actividades. Ello ocurrió, por ejemplo, con quienes se dedican a la limpieza pública, cuya dirigente sindical, Isabel Cortés, luchó incluso por que tuvieran un acceso rápido a la vacunación en tanto personal de primera línea<sup>75</sup>. A pesar de que se hizo la pregunta específica acerca de la esencialidad de su trabajo, la mayoría de entrevistados no mencionaron su labor como crucial para la sociedad.

Un monumento inaugurado por el gobierno en Lima a mediados del año 2020, a lo que se denominó “La Primera Línea”, pone en ella únicamente a un policía, un soldado y un médico. Todos hombres y casi ninguno dedicado a los trabajos acá estudiados. En este estudio hemos adoptado un enfoque que, aunque parte de la definición amplia del Estado, no restringe lo esencial a la misma. De allí que hayamos logrado identificar la complejidad de lo “clave” en su relación a las condiciones laborales. Encontramos, concretamente, que no existe una correlación positiva entre estos puntos, pues, aunque en algunos casos las condiciones de trabajo se mantuvieron en otras empeoraron, al menos desde la perspectiva de los trabajadores. Qué condiciones se obtuvieran parece depender principalmente de (a) el nivel de calificación y (b) el nivel de formalidad en el que se esté trabajando, incluyendo, por ejemplo, cuestiones sobre duración del contrato laboral o posibilidad de denunciar abusos al Ministerio de Trabajo.

Lo “clave” parece haber quedado en el decreto, no a nivel de los sentidos comunes de la sociedad o el Estado. Desde allí, lo esencial, más que los trabajos, parece haber sido llevar pan a sus mesas cada día. Es lo que ocurre en un contexto caracterizado por la informalidad y creciente desempleo. Desde estas circunstancias es que debe comprenderse la situación de aquellos trabajadores que no se encontraban en la planilla de una empresa, o que eran autoempleados o microempresarios. Ellos debieron, cuando les fue posible, trabajar todavía más para sobrevivir. Incluso varios de los profesionales entrevistados para este informe tuvieron que ir a trabajar buscando evitar despidos o la quiebra de sus empresas, temiendo ser incapaces de encontrar un nuevo trabajo.

Lo anterior confirma discusiones ocurridas antes de la pandemia, que notaban la paradoja de una sociedad que, a pesar de haber venido creciendo económicamente durante más de quince años, fue incapaz de mejorar la capacidad estatal, aumentar su productividad o reducir la informalidad<sup>76</sup>. Aunque esto tuvo consecuencias nefastas a nivel nacional, ellas fueron especialmente duras con los grupos con menor poder de negociación, como los trabajadores agrarios o trabajadores de plataformas digitales de reparto. Ellos siguieron trabajando durante todo el 2020, pero en lugar de bonos acabaron viendo una caída en sus ingresos a pesar de poner en riesgo su salud y la de sus familias.

En este contexto, las elecciones de 2021 parecían ofrecer la oportunidad de volver a pensar en la política ya que se basaron en discutir sobre políticas públicas basadas en evidencia, pero sin ignorar debates sobre temas clave como el acceso a derechos básicos. Lamentablemente, esto no ha ocurrido mientras este informe era escrito. Por el contrario, la inestabilidad política sigue siendo cotidiana y las expectativas económicas a futuro no son optimistas. Una sociedad civil debilitada, sin redes de articulación a nivel nacional que aseguren cambios clave no emerge en el horizonte del siguiente quinquenio. Sin duda la sociedad peruana post COVID-19 no se parecerá a lo que se tenía en 2019. Pero lo que siga a esta crisis es incierto.

Queremos cerrar este informe destacando la necesidad de nuevas investigaciones que avancen sobre tres ejes aquí explorados. Primero, partiendo de la diversidad de los testimonios, sería valioso contar con estudios sobre sectores específicos. Aunque se ha ido avanzando al respecto para entender a trabajadores

<sup>75</sup> Redacción Caretas, “Isabel Cortez: ‘Los trabajadores de limpieza pública no figuramos en el programa de vacunación’ - Caretas Política”, Revista Caretas, el 4 de mayo de 2021, <https://caretas.pe/politica/isabel-cortez-los-trabajadores-de-limpieza-publica-no-figuramos-en-el-programa-de-vacunacion/>.

<sup>76</sup> Alberto Vergara, *Ciudadanos sin república* (Lima: Planeta, 2018); Eduardo Dargent, *El Páramo Reformista* (Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2021).

informales<sup>77</sup> o trabajadoras del hogar<sup>78</sup>, viene a la mente la situación de los profesionales de la salud pública, y cómo sobrellevaron la pandemia a nivel social y gremial, pero también como viven en la actualidad sus efectos económicos, laborales y sanitarios.

Otro caso llamativo es el de los trabajadores mineros, que implica (a) analizar las negociaciones políticas que tornaron su trabajo en “esencial” y (b) cómo se avanzó con los protocolos del sector en colaboración o conflicto con los sindicatos. Desde una mirada más amplia, también se hace crucial precisar mejor los efectos de la pandemia en hombres y mujeres. Aunque no fue este el objetivo de este trabajo, en diferentes puntos hemos notado que ellos son afectados de manera diferente, así como los trabajadores migrantes, que muchas veces no son enteramente protegidos por la ley peruana.

Otro aspecto que este trabajo no desarrolló lo suficiente, dadas las limitaciones de espacio y el tipo de muestra a la que se tuvo acceso, es el de la realidad de los trabajadores migrantes. En las entrevistas encontramos que, al menos para quienes se desempeñaban como repartidores, no hubo enormes diferencias con sus pares peruanos. Pero informes académicos dan cuenta que este grupo enfrenta una abrupta pérdida de ingresos que termino llevando a muchos a situaciones de enorme riesgo:

*“En medio de la desesperación [...] se vieron forzados a incumplir el aislamiento social obligatorio y desarrollar alguna actividad económica en la vía pública (a menudo la venta ambulante), o [...] asumir ocupaciones altamente riesgosas para su salud como el recojo de los cuerpos de las víctimas del COVID-19. En el caso de las adolescentes y mujeres, se agravó su vulnerabilidad frente a la trata de personas, especialmente con fines de explotación sexual”<sup>79</sup>*

En segundo lugar, futuros trabajos podrían analizar sistemáticamente las políticas de recursos humanos y relaciones laborales en grandes organizaciones. Comparar, por ejemplo, las respuestas de empresas peruanas y multinacionales; o cómo se dieron determinados aprendizajes que facilitaron los recursos asignados a sus trabajadores sería de enorme valor para la mejora de la estrategia empresarial frente a futuras emergencias. Al respecto, páginas atrás notábamos que encontramos evidencia sobre cómo para algunos entrevistados había habido una “revalorización” de sus trabajos. Una pregunta clave hacia el futuro sería si esta ha ido de la mano con mayores esfuerzos de protección a la persona, tanto desde el Estado como desde la empresa privada. Dicho de otro modo, nos preguntamos si esta revalorización queda solamente en un ámbito simbólico, o si es posible imaginar que desde allí se reclamen mayores derechos. También en esta línea, un campo valioso para futuros análisis es el de las condiciones de trabajo de los trabajadores estatales. Analizar, por ejemplo, sus expectativas, formas de organización y el poder de negociación que tuvieron durante los últimos dos años podría tornarse en una ventana para analizar procesos de cambio y continuidad política en un país en el que, como se indicó al inicio, las grandes estructuras legales y económicas terminaron definiendo mucho de lo vivido en los últimos meses.

Por último, cabe recordar que este informe tuvo como interés central explorar, a través de las voces de los trabajadores, las diversas formas en las que estos enfrentaron su vida laboral en el contexto de una pandemia que todavía no termina. Por un lado, no se pretende generalizar estos resultados. Por otro, asumimos que algunos de los elementos mapeados están en transformación constante, dadas las nuevas crisis económicas y políticas que enfrenta el país y el mundo desde inicios de 2022.

Enmarcado en estas limitaciones, es posible recalcar que, a pesar del carácter disruptivo de la pandemia, muchos de los problemas que esta trajo no eran radicalmente nuevos en sus dinámicas o consecuencias. De allí que sea hoy tan necesario como hace tres años insistir en políticas que mejoren la capacidad de supervisión y fiscalización estatal; el ordenamiento de los regímenes laborales de quienes trabajan en el aparato

<sup>77</sup> WIEGO, “La crisis de la COVID-19 y la economía informal: Trabajadoras y trabajadores en empleo informal en Lima, Perú” (Lima, 2020), [https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/WIEGO\\_FactSheet\\_Lima\\_Final\\_Web.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/WIEGO_FactSheet_Lima_Final_Web.pdf).

<sup>78</sup> Pérez y Gandolffi, “El Trabajo Doméstico en Tiempos de COVID: Crisis, Resistencia, y Transformaciones”.

<sup>79</sup> Feline Freier, Soledad Castillo Jara y Marta Luzes, “Migración, desigualdad y pobreza en el contexto de la COVID-19” En: <https://ciup.edu.pe/analisis/migracion-desigualdad-y-pobreza-en-contexto-de-covid-19>

público; el avance hacia una mayor formalización laboral, que asegure derechos mínimos para buena parte de la población; el impulso a la sindicalización, que facilite instancias de diálogo social y prevención de enfermedades y accidentes en el lugar de trabajo. Junto a estas líneas, de carácter general, la diversidad de voces recogidas aquí también da cuenta de la necesidad de pensar en estrategias específicas, capaces de comprender que hombres y mujeres; personal calificado y no calificado; migrantes y trabajadores peruanos fueron afectados de manera diferenciada. Aunque escapa a los objetivos de este estudio, considerar la elaboración de políticas específicas para algunos de estos grupos parece crucial. También cabe notar que sería crucial, desde los hallazgos aquí presentados, que el Estado peruano avance hacia el reconocimiento de quienes trabajaron en puestos esenciales, asegurando su protección hoy. Más allá de bonos de reconocimiento, atender la salud mental del personal de salud parece crucial, así como desarrollar políticas que permitan que trabajadores del sector privado encuentren canales adecuados para para tratarse también.

## Referencias

---

2021. <https://gestion.pe/peru/peru-contaminacion-lima-es-la-ciudad-con-menor-calidad-del-aire-en-latinoamerica-segun-estudio-nndc-noticia/>.

Agencias EFE. "La pandemia profundiza aún más la masiva informalidad de la economía peruana". *Diario Gestión*, el 20 de agosto de 2020. <https://gestion.pe/peru/coronavirus-en-peru-la-pandemia-profundiza-aun-mas-la-masiva-informalidad-de-la-economia-peruana-noticia/>.

Arangoitia, Miguel Calisaya. "La imperiosa necesidad de un cambio: si hay alguien que no se ha beneficiado hasta ahora del boom agroexportador es el trabajador agrario. El Congreso tiene ahora la oportunidad de acabar con esta injusta situación". *La Revista Agraria*, núm. 107 (2009): 20–22.

Arce, Moisés. "Protest in Peru". En *Handbook of Social Movements across Latin America*, editado por Paul Almeida y Allen Cordero, 275. Springer, 2015.

Bakker, Arnold B, y Evangelia Demerouti. "The job demands-resources model: State of the art". *Journal of managerial psychology* 22, núm. 3 (2007). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.

BBC. "Coronavirus: Perú decreta cuarentena general en el país y el cierre de fronteras durante 15 días ante la pandemia de Covid-19". *BBC News Mundo*, el 16 de marzo de 2020. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-51902989>.

Canal N. "Personal médico realizó protesta frente al Minsa exigiendo pago de bono Covid-19". *Canal N*, el 28 de abril de 2021. <https://canaln.pe/actualidad/personal-medico-realiza-protesta-frente-al-minsa-exigiendo-pago-bono-covid-19-n434309>.

Cavero, Omar. "El trabajo en una economía heterogénea y marginal". En *Trabajo y Sociedad: Estudios del Trabajo en el Perú*, editado por Omar Manky. Lima: CISEPA-PUCP, 2017.

CEPAL. "Informe Especial COVID-19 No 9: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad", febrero de 2021. <https://bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>.

Cuadros, Fernando. "3,3 millones de peruanos cayeron en la pobreza". *La República*, el 15 de mayo de 2021. <https://larepublica.pe/economia/2021/05/15/33-millones-de-peruanos-cayeron-en-la-pobreza>.

Dargent, Eduardo. *El Páramo Reformista*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2021.

Defensoría del Pueblo. "Entrega de Bonos a Hogares en el Contexto de la Emergencia por la COVID-19". Lima, 2020. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Serie-Informes-Especiales-Nº-25-2020-DP-Entrega-de-bonos-a-hogares-en-el-contexto-de-la-emergencia-por-la-COVID-19.pdf>.

———. "Prevención y Gestión de Conflictos Sociales en el Contexto de la Pandemia por el COVID-19". Lima, 2020. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Informe-Especial-026-2020-DP-Prevención-y-Gestión-de-conflictos-APCSG.pdf>.

Echave, José De. "Las presiones de las empresas mineras en tiempos de pandemia en el Perú". En *Conflictos Mineros en América Latina, Extracción, Saqueo y Agresión: la minería avanza junto al virus*, editado por Equipo OCMAL. Observatorio de Conflictos Mineros de América Latina, 2020. <https://www.ocmal.org/wp-content/uploads/2020/10/Conflictividad-minera-y-Covid-2020-1.pdf>.

Economista America, El. "Cines, teatros, gimnasios y casinos podrán reabrir en Perú hasta con 40% de aforo." *El Economista America*, el 7 de diciembre de 2020. <https://www.eleconomistaamerica.pe/economia-eAm-pe-ru/noticias/10930268/12/20/Cines-teatros-gimnasios-y-casinos-podran-reabrir-hasta-con-40-de-aforo.html>.

ESAN. "Principales obligaciones en seguridad y salud en el trabajo en el marco de la Covid-19." Conexión ESAN, 2020. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/10/principales-obligaciones-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-el-marco-de-la-covid-19/>.

Flores Galindo, Alberto. "Tiempo de plagas". Lima, *El caballo rojo*, 1988.

Gran Angular, El. "Sindicato de Obreros de Shougang denuncia incremento de trabajadores fallecidos en el centro minero por Covid-19". *El Gran Angular*, el 22 de febrero de 2021. <http://elgranangular.com/blog/entrevista/sindicato-de-obreros-de-shougang-denuncia-incremento-de-trabajadores-fallecidos-en-el-centro-minero-por-covid-19/>.

Gúzman, J. "Empresa rechaza acto de discriminación contra repartidor de comida de Miraflores". *Andina*, el 18 de noviembre de 2021. <https://andina.pe/agencia/noticia-empresa-rechaza-acto-discriminacion-contra-repartidor-comida-miraflores-821955.aspx>.

INEI. "Nota de Pensa n.66", el 30 de abril de 2018. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-066-2018-inei.pdf>.

———. "Nota de prensa N 067: 'Pobreza monetaria al 30.1% de la población del país durante el año 2020'." Instituto Nacional de Estadística e Informática. Lima, 2021. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np\\_067\\_2021.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np_067_2021.pdf).

IOP / IDHAL-PUCP. "Sondeo de la situación laboral de los peruanos y peruanas." Lima, 2018. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/124201>.

IPSOS. "A un año y medio de pandemia. Percepciones de los líderes de opinión de Latinoamérica", julio de 2021. [https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-07/Percepciones de los líderes de opinión de Latinoamérica a un año y medio de la pandemia - Julio 2021.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-07/Percepciones%20de%20los%20l%C3%ADderes%20de%20opini%C3%B3n%20de%20Latinoam%C3%A9rica%20a%20un%20a%C3%B1o%20y%20medio%20de%20la%20pandemia%20-%20Julio%202021.pdf).

Jaramillo, Miguel, y Hugo Ñopo. "Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú", 2020. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADeDi106.pdf>.

Johns Hopkins. "Mortality Analysis". Johns Hopkins Coronavirus Resource Center, 2021. <https://coronavirus.jhu.edu/data/mortality>.

Lavado, Pablo, y Daniela Campos. *Diagnóstico y Propuesta n.54: Empleo e Informalidad*. Lima: CIES y CIUP, 2016. [https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/balance\\_y\\_agenda\\_2016\\_pablo\\_lavado\\_y\\_dc.pdf](https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/balance_y_agenda_2016_pablo_lavado_y_dc.pdf).

Lavado, Pablo, y Teodoro Crisólogo. "Impacto del COVID-19 en el Empleo en el Perú: una aproximación por tipo de contrato y tamaño de empresa". *Punto de Equilibrio* 18 (2021). <https://ciup.up.edu.pe/analisis/impacto-del-covid-19-en-el-empleo-en-el-peru-una-aproximacion-por-tipo-de-contrato-y-tamano-de-empresa/>.

Lust, Jan. "El Carácter Estructural de la Precariedad Laboral en el Perú". *Scientia* 22 (2020). <https://doi.org/10.31381/scientia.v22i22>.

Manky, Omar. "Democracia, crecimiento económico y sindicalismo en el Perú del siglo XXI. Continuidades y rupturas". *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo* 19, núm. 31 (2014): 195–228. <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/69/47>.

———. "Liderazgos precarios: Organización y líderes sindicales en perspectiva comparada". *Latin American Research Review* 54, núm. 4 (2019). <https://doi.org/10.25222/larr.160>.

———. "Marchas e Incendios: la política de la heterogeneidad en el mundo laboral peruano". En *Aproximaciones al Perú de Hoy desde las Ciencias Sociales*, editado por Alberto Vergara y Felipe Portocarrero, 51–69. Lima: Universidad del Pacífico, 2019.

———. "Part-Time Miners: Labor Segmentation and Collective Action in the Peruvian Mining Industry". *Latin American Perspectives* 45, núm. 5 (2018): 120–35. <https://doi.org/10.1177/0094582X17709541>.

Maurizio, Roxana. "Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe", septiembre de 2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_819022.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf).

McLellan, Eleanor, Kathleen MacQueen, y Judith Neidig. "Beyond the Qualitative Interview: Data Preparation and Transcription". *Field Methods* 15, núm. 1 (2003): 63–84. <https://doi.org/10.1177/1525822X02239573>.

Melgarejo, V. "Paro agrario: Lo que hay detrás de las empresas informales y las services". *Diario Gestión*, el 2 de diciembre de 2020. <https://gestion.pe/economia/paro-agrario-lo-que-hay-detras-de-las-empresas-informales-y-las-services-noticia/>.

Meljarego, V. "Estas son las 27 actividades que reiniciarán en mayo y sus requisitos, Fase 1". *Gestión*, el 5 de mayo de 2020. <https://gestion.pe/economia/reinicio-de-actividades-mayo-fase-1-requisitos-protocolo-restaurantes-delivery-construccion-mineria-ecommerce-pesca-bioseguridad-noticia/>.

Méndez, Ivonne. "Pardoja del Sindicalismo Agroindustrial en Ica". En *Trabajo y Sociedad. Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú*, editado por Omar Manky, 228–43. Lima: Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017.

MINEM. "Comunicado Minem". Ministerio de Economía y Finanzas, el 17 de marzo de 2020. <http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/Comunicado-MINEM.pdf>.

———. "Estadística de accidentes mortales en el sector minero." Ministerio de Energía y Minas, 2021. [http://www.minem.gob.pe/\\_estadistica.php?idSector=1&idEstadistica=12464](http://www.minem.gob.pe/_estadistica.php?idSector=1&idEstadistica=12464).

———. "Resolución Ministerial 014-2020". Ministerio de Energía y Minas, el 18 de marzo de 2020. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/568396/RVM\\_N\\_14-2020-MEM-VMH.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/568396/RVM_N_14-2020-MEM-VMH.pdf).

———. "Resolución Ministerial 111-2020". Ministerio de Energía y Minas, el 14 de abril de 2020. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/593839/RM\\_N\\_111-2020-MINEM-DM.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/593839/RM_N_111-2020-MINEM-DM.pdf).

MINSA. "Ministerio de Salud: Comunicado de Prensa n.219". Ministerio de Salud, 2020. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/296262-comunicado-oficial-de-prensa-n-219>.

Mogollón, Natalia. "Formas de control laboral en la gig economy y resistencia: El caso de los repartidores de Rappi en Lima Metropolitana en el contexto de pandemia." Trabajo de Bachillerato en Sociología, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2021.

MTC. "Resolución Ministerial 0232-2020". Ministerio de Transporte y Comunicaciones, el 16 de marzo de 2020. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/autorizan-a-la-direccion-general-de-aeronautica-civil-otorgu-resolucion-ministerial-n-0232-2020-mtc0102-1865037-1/>.

MTPE. "Impacto de la Crisis Sanitaria por la Covid-19 en el Sector Formal Privado de Perú". Lima, 2021. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2035054/BEL\\_49\\_Impacto\\_del\\_COVID19.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2035054/BEL_49_Impacto_del_COVID19.pdf).

Muñoz, Paula. "De la debilidad partidaria y la pandemia al descontento y desconcierto ciudadano". *Análisis Carolina* 14 (2021). [https://doi.org/https://doi.org/10.33960/AC\\_14.2021](https://doi.org/https://doi.org/10.33960/AC_14.2021).

Nación, La. "En Perú contratan a migrantes venezolanos para sepultar a los muertos por coronavirus". *La Nación*, el 20 de mayo de 2020. <https://www.lanacion.com.ar/el-mundo/en-peru-contratan-migrantes-venezolanos-sepultar-muertos-nid2368125/>.

Ñopo, Hugo, y Nelly Amancio. "Los datos de Google dicen que medidas de aislamiento están funcionando". *Portal Ojo Público*, el 14 de abril de 2020. <https://ojo-publico.com/1749/datos-de-google-nos-dicen-que-medidas-de-aislamiento-estan-funcionando>.

ONPE. "Elecciones-Histórico de elecciones". Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE), 2021. <https://www.onpe.gob.pe/elecciones/>.

PCM. "Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19". *El Peruano*, el 15 de marzo de 2020. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM\\_1864948-2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf).

Pereyra, G. "Trabajadoras del hogar en la pandemia: Despidos, encierros y lo que el empleador debe saber para lograr un contrato justo". *Diario El Comercio*, el 17 de junio de 2020. <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/coronavirus-en-peru-trabajadoras-del-hogar-en-la-pandemia-despidos-encierros-y-lo-que-el-empleador-debe-saber-para-lograr-un-contrato-justo-covid-19-noticia/>.

Pérez, Leda, y Andrea Gandolffi. "El Trabajo Doméstico en Tiempos de COVID: Crisis, Resistencia, y Transformaciones". En *LASA International Congress*, 2021.

Pérez, Leda, y Pedro Llanos. "Vulnerable women in a thriving country: An analysis of twenty-first-century domestic workers in Peru and recommendations for future research." *Latin American Research Review* 52, núm. 4 (2017). <https://doi.org/10.25222/larr.67>.

Peruano, El. "Personal de salud recibirá bono por lucha contra Covid-19". *Diario El Peruano*, el 25 de noviembre de 2021. <https://elperuano.pe/noticia/110036-personal-de-salud-recibira-bono-por-lucha-contra-covid-19>.

Prange, A. "Latinoamérica ante el drama del coronavirus". *Deutsche Welle (DW)*, el 15 de marzo de 2021. <https://www.dw.com/es/latinoamérica-ante-el-drama-del-coronavirus/a-56881535>.

Redacción Caretas. "Isabel Cortez: 'Los trabajadores de limpieza pública no figuramos en el programa de vacunación' - Caretas Política". *Revista Caretas*, el 4 de mayo de 2021. <https://caretas.pe/politica/isabel-cortez-los-trabajadores-de-limpieza-publica-no-figuramos-en-el-programa-de-vacunacion/>.

Redacción El Comercio. "Colegio Médico pide reunión con Pilar Mazzetti y la Primera Ministra para evitar huelga de personal de salud". *Diario El Comercio*, el 17 de diciembre de 2020. <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/colegio-medico-pide-reunion-con-pilar-mazzetti-y-la-primera-ministra-para-evitar-huelga-de-personal-de-salud-nndc-noticia/>.

———. "Essalud ante huelga médica: aún no se implementa nueva escala salarial porque una federación no firma el acuerdo". *Diario El Comercio*, el 26 de agosto de 2020. <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/essalud-ante-huelga-de-federacion-medica-la-demandas-de-estan-cumpliendo-con-la-debida-atencion-covid-19-nndc-noticia/>.

———. "San Isidro: Repartidor de comida denuncia que fue atacado por sujeto armado." *El Comercio*, el 21 de febrero de 2021. <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/san-isidro-repartidor-de-comida-denuncia-que-fue-atacado-por-sujeto-armado-venezuela-peru-nndc-noticia/>.



Redacción Gestión. "Federación Médica inicia huelga nacional indefinida y protestan frente al Minsa". *Diario Gestión*, el 13 de enero de 2021. <https://gestion.pe/peru/coronavirus-peru-federacion-medica-inicia-de-huelga-nacional-indefinida-y-protestan-frente-al-minsa-covid-19-nndc-noticia/>.

———. "Presidente de Confiep sobre protocolos de seguridad: "Están llenos de requisitos, parece para un país europeo"". *Diario Gestión*, el 4 de mayo de 2020. <https://gestion.pe/economia/coronavirus-peru-presidenta-de-confiep-sobre-protocolos-de-seguridad-estan-lleno-de-requisitos-parece-para-un-pais-europeo-covid-19-nndc-noticia/>.

———. "Sunafil registró más de 29,000 denuncias laborales desde que inició la emergencia nacional por el Covid-19". *Diario Gestión*, el 15 de septiembre de 2020. <https://gestion.pe/economia/sunafil-registro-mas-de-29000-denuncias-laborales-desde-que-inicio-la-emergencia-nacional-por-el-covid-19-nndc-noticia/>.

———. "Sunafil sugiere multar con S/ 154,308 a Shougang por retener a 380 trabajadores ilegalmente". *Diario Gestión*, el 7 de octubre de 2021. <https://gestion.pe/economia/empresas/sunafil-sugiere-multar-con-s-154308-a-shougang-por-retener-a-380-trabajadores-ilegalmente-noticia/>.

———. "Suspensión perfecta de labores: ¿Cuántas empresas se acogieron a esta medida?" *Diario Gestión*, el 17 de septiembre de 2021. <https://gestion.pe/economia/empresas/suspension-perfecta-de-labores-cuantas-empresas-se-acogieron-a-esta-medida-mtpe-nndc-noticia/>.

Sánchez-Moreno, Francisco. "El sistema nacional de salud en el Perú". *Revista peruana de medicina experimental y salud pública* 31 (2014): 747–53.

Saravia, Sergio. "¿Nuevas Orientaciones en el sindicalismo peruano?" En *Trabajo y Sociedad. Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú*, editado por Omar Manky, 244–64. Lima: Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017.

Schneider, Ben Ross. *Hierarchical Capitalism in Latin America*. Cambridge University Press, 2013.

SERVIR. "El reto de la formalidad en el sector público peruano". Lima, 2017. <https://storage.servir.gob.pe/archivo/2017/Reto-formalidad-sector-publico-2017.pdf>.

Suárez, Luis. "Precariedad laboral en la era de las plataformas: explorando el mundo del delivery en Lima". En *Rostros del Trabajo*, editado por Omar Manky, 81–96. Lima: Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico, 2021.

Vergara, Alberto. *Ciudadanos sin república*. Lima: Planeta, 2018.

———. "La crisis del COVID-19 como Aleph peruano". En *América Latina: Del estallido al COVID*, editado por Rafael Rojas y Vanni Pettina. México D.F., 2020. <https://ciup.up.edu.pe/analisis/la-tesis-covid-19-como-aleph-peruano/?fbclid=IwAR38J174k0aMz0UdMSXIWGzMAGY0hE9yLt8a2gqZJ8XPX7S5pdrmvj-U0ik>.

WIEGO. "La crisis de la COVID-19 y la economía informal: Trabajadoras y trabajadores en empleo informal en Lima, Perú". Lima, 2020. [https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/WIEGO\\_FactSheet\\_Lima\\_Final\\_Web.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/WIEGO_FactSheet_Lima_Final_Web.pdf).

Yamada, Gustavo. "Horas de trabajo: Determinantes y dinámicas en el Perú Urbano. Versión revisada del informe final de Proyecto CIES." Lima, 2005. <https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/horas-de-trabajo-determinantes-y-dinamica-en-el-peru-urbano.pdf>.



## Agradecimientos

---

Los autores quieren agradecer a Nattaly López por la atenta lectura de versiones previas de este trabajo. Sus comentarios y preguntas permitieron mejorar la comunicación de las ideas centrales. También quieren agradecer a Juan Chacaltana, Mauricio Dierckxsens, Fabiola Mieres, Pablo Casalí, Julio Pérez, David Jaramillo, Fabián Vallejo y Maria Luz Vega, lectores de versiones previas de este informe, que permitieron corregir y precisar diferentes secciones del mismo. Finalmente, quieren agradecer el valioso trabajo de Janine Berg, quien coordinó el proyecto en cada etapa, permitiéndome tomar mejores decisiones desde el inicio del proyecto hasta la versión que aquí se presenta. Los errores y omisiones son, por supuesto, responsabilidad de los autores.

## ► Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

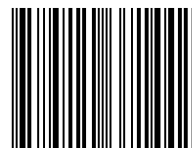
### Contact details

#### Research Department (RESEARCH)

International Labour Organization  
Route des Morillons 4  
1211 Geneva 22  
Switzerland  
T +41 22 799 6530  
[research@ilo.org](mailto:research@ilo.org)  
[www.ilo.org/research](http://www.ilo.org/research)



I S B N 9789220371442



9 789220 371442