

# ANÁLISIS DEL IMPACTO ECONÓMICO DE LAS PRINCIPALES MEDIDAS LABORALES DURANTE LOS PRIMEROS CUATRO MESES DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN PERÚ Y PROPUESTAS ALTERNATIVAS

FERNANDO CUADROS LUQUE\*

**RESUMEN:** En el presente artículo se analiza el impacto económico de las principales medidas en materia laboral tomadas por el Estado peruano para minimizar los efectos de la pandemia del COVID-19 en el empleo y los ingresos de los trabajadores, tanto del sector formal como del informal, en los primeros cuatro meses desde su inicio en nuestro país. Adicionalmente, se plantean propuestas de políticas que hubieran tenido mejores resultados en la protección del bienestar de los trabajadores durante la pandemia, así como en la minimización del impacto negativo en las actividades económicas que vieron afectada su continuidad por la cuarentena establecida por el Poder Ejecutivo.

**Palabras clave:** medidas laborales, impacto económico, empleo formal e informal, ingresos, propuestas alternativas.

185

---

El día lunes 16 de marzo del año 2020 se inició la cuarentena establecida por el gobierno peruano para minimizar el impacto en la salud de la población de la pandemia generada por el COVID-19.

Ello implicó la paralización de las actividades económicas y laborales presenciales, con excepción de los servicios esenciales como la producción, distribución

---

\* Economista de la Universidad del Pacífico  
Ex Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral  
Correo electrónico: dfcuadros@gmail.com

y venta de alimentos y bebidas, medicinas, servicios de salud, servicios públicos de agua, saneamiento, electricidad, telecomunicaciones, gas y combustibles, servicios funerarios, medios de comunicación, limpieza, finanzas y seguros, cuidados de la población vulnerable, transporte de manera restringida, alojamiento para cumplir la cuarentena, entre otros.

Asimismo, en materia laboral, se estableció como regla general el trabajo remoto (desde el lugar de residencia o alojamiento) para las actividades económicas paralizadas por la cuarentena y la licencia con goce de haber (es decir, con pago de remuneraciones) para aquellos casos donde no fuera posible realizar el trabajo remoto. Cabe precisar que se reguló que, en términos generales, las horas no trabajadas durante la licencia con goce de haber deberían ser compensadas con horas adicionales de trabajo una vez reiniciada la labor presencial.

Estas medidas contribuyeron al cumplimiento estricto de la cuarentena por parte de los trabajadores formales del país, al permitirles mantener su fuente de ingresos laborales. No obstante, de forma gradual, también se estableció la suspensión de los aportes previsionales pensionarios de los trabajadores correspondientes a los meses de abril y mayo del año 2020 y la libre disposición de hasta S/ 2 400 de sus cuentas de compensación por tiempo de servicios (CTS) y hasta S/ 2 000 de sus fondos previsionales en el sistema privado de pensiones (siempre que su remuneración no supere los S/ 2 400 en el último caso), con el fin de darles mayor liquidez, lo cual consideramos que no fue del todo necesario debido a que se trataba de personas que continuaban percibiendo ingresos laborales formales y se terminó desnaturalizando la finalidad de los fondos previsionales de jubilación y desempleo (más allá de que se requiere una reforma integral del sistema previsional, tanto público como privado, en Perú).

Respecto a este último aspecto, es importante señalar que, según información estadística de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones, al 30 de abril del año 2020, el 92% de cuentas de CTS en el sistema bancario registraban un saldo promedio de S/ 994, bastante por debajo de la remuneración promedio en el sector privado formal (S/ 2 400 según la planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), lo cual muestra que el grueso de trabajadores ya habían licuado prácticamente sus fondos de CTS y contaban con una escasa protección para períodos de desempleo.

Lo que sí fue adecuado, dada la coyuntura vivida en ese momento, fue permitir el retiro de hasta S/ 2 000 de sus fondos previsionales privados a aquellos afiliados que lleven al menos 6 meses sin aportar, por no contar con un empleo formal.

Posteriormente, el Congreso de la República aprobó una ley que permitía el retiro del 25% de los fondos previsionales de los afiliados al sistema privado de pensiones, con la finalidad de darles mayor liquidez, lo cual terminó desnaturalizando aún más al sistema previsional privado, al permitir utilizar un porcentaje significativo de los fondos previsionales para fines distintos, lo que a la larga afectará el monto de las pensiones de los afiliados al llegar a su edad de jubilación (en todo caso, se debió permitir dicho retiro solo a aquellas personas que tengan cierta cantidad de tiempo sin hacer aportes a su fondo previsional privado por no contar con un empleo dependiente formal, como una medida excepcional).

Si bien el establecimiento del trabajo remoto o la licencia con goce de haber compensable en su defecto, permitieron a los trabajadores formales cumplir inicialmente con la cuarentena, a partir de mediados de abril del año 2020, el gobierno dio la posibilidad a las empresas y entidades privadas (así como a las empresas públicas de la Corporación FONAFE) de usar la suspensión perfecta de labores, que implica dar a los trabajadores licencia sin goce de haber, es decir, mantener el vínculo laboral pero sin la obligación de laborar y sin derecho a percibir remuneraciones.

Para ello creó un procedimiento con un conjunto de requisitos y plazos. Los requisitos están vinculados a la imposibilidad de seguir aplicando el trabajo remoto y la licencia con goce de haber compensable por parte de las empresas por diversos motivos referidos a la naturaleza de las actividades y la afectación económica, como cierto nivel de reducción de las ventas en relación a la masa salarial durante la cuarentena respecto al año anterior o ventas nulas en el mes previo a la suspensión perfecta de labores; los requisitos también se vinculan, entre otros, a la implementación de medidas menos gravosas para los trabajadores previamente (como otorgar las vacaciones ya adquiridas, adelantar vacaciones que se generen a futuro, reducir proporcionalmente la jornada laboral y la remuneración, disminuir la remuneración, entre otras), aunque estos últimos requerimientos terminaron eliminándose para la gran mayoría de empresas (con hasta 100 trabajadores o ventas nulas en el mes anterior a la suspensión perfecta).

En cuanto a los plazos, la Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con 30 días hábiles para resolver en relación a la validez de la suspensión perfecta de labores (la cual se aplica desde que es establecida por las empresas) y de no cumplir con dicho plazo, se entiende por validada a través del silencio administrativo positivo.

En caso de detectarse la invalidez de la suspensión perfecta de labores, las empresas tendrían que abonar a los trabajadores sus remuneraciones no pagadas

y el período dejado de laborar sería considerado como trabajo efectivo para todo efecto legal.

Además, se permite a las empresas el uso de la suspensión perfecta de labores hasta 30 días después de finalizada la emergencia sanitaria, es decir, hasta el 7 de octubre del año 2020 en principio (aunque incluso dicho plazo podría ser prorrogado por el Ejecutivo); y se les dio la posibilidad de postergar el depósito de la CTS de mayo del año 2020 hasta noviembre del mismo año, para los trabajadores con remuneraciones superiores a S/ 2 400 y que no se encuentren en suspensión perfecta.

Para mitigar los efectos negativos de la suspensión perfecta de labores en los trabajadores, el Poder Ejecutivo estableció algunas medidas complementarias para los afectados, como la libre disposición de S/ 2 000 de sus fondos previsionales privados, el uso del equivalente a una remuneración mensual de los fondos de CTS por cada mes de duración de la suspensión perfecta de labores y el adelanto del pago de la CTS de mayo del año 2020 y de la gratificación correspondiente a julio del mismo año por parte de los empleadores, en caso de no contar con saldo en sus cuentas CTS, es decir, se obligó a los trabajadores bajo suspensión perfecta de labores a asumir todo el costo de la crisis con sus ahorros previsionales para pensión y desempleo (que ya se habían visto reducidos con anterioridad, como vimos).

Solo para el caso de los trabajadores bajo el régimen laboral especial de la microempresa que se encuentren en suspensión perfecta de labores y tengan una remuneración que no supere los S/ 2 400, se estableció el pago de una subvención estatal de S/ 760 por cada mes de duración de dicha suspensión, hasta un máximo de 3 meses. Luego se amplió dicha subvención para los trabajadores bajo suspensión perfecta en empresas que cuenten con no más de 100 trabajadores (micro y pequeñas empresas), siempre que su remuneración no supere los S/ 2 400 y sus hogares no hayan recibido otra subvención especial del gobierno por la pandemia del COVID-19, de la que hablaremos más adelante.

No obstante, debemos señalar que a la fecha de culminación del presente artículo (22 de julio del año 2020), el Poder Ejecutivo aún no cumplía con otorgar la referida subvención a la población afectada por la suspensión perfecta de labores y que cumplía el resto de requisitos.

Respecto a los efectos de la medida analizada, según información estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, alrededor de 30 mil empresas privadas formales se acogieron a la suspensión perfecta de labores, incluyendo a

un universo de cerca de 300 mil trabajadores, quienes se quedaron sin ingresos laborales desde el primer día de su aplicación y se vieron obligados a utilizar parte de sus ahorros pensionarios y de CTS (de por sí insuficientes) para afrontar la crisis, e incluso, probablemente, en varios casos tuvieron que incumplir la cuarentena con el fin de acceder a una fuente de ingresos vía un empleo informal, lo cual puso en riesgo su salud y la de su familia, y agravó la epidemia en nuestro país.

Cabe agregar que, más allá de las serias limitaciones de los criterios utilizados para determinar una supuestamente inmanejable afectación económica de las empresas durante la cuarentena (dado que no toman en cuenta los resultados económicos acumulados, por ejemplo), a la fecha se había verificado una proporción minoritaria (23%) de los cerca de 30 mil expedientes de suspensión perfecta, dada la escasa cantidad de personal inspectivo laboral encargado de su revisión (menos de 700 a nivel nacional en el caso de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral), lo cual nos lleva a proyectar que la gran mayoría de dichos expedientes serían aprobados vía el silencio administrativo positivo, al incumplirse el plazo de verificación de 30 días hábiles para la Autoridad Administrativa de Trabajo.

De otro lado, el gobierno estableció un subsidio –por un solo mes– del 35% de las remuneraciones de aquellos trabajadores cuyo sueldo mensual no supere los S/ 1 500, para empresas o entidades privadas de cualquier tamaño, que se encuentren operando o no durante la cuarentena. Ello resultó una medida claramente insuficiente para dar viabilidad económica y evitar la pérdida de empleo en aquellas empresas que no pudieron operar o lo hicieron de forma muy reducida durante los 3 meses y medio que duró la cuarentena en la mayor parte del país; así como un apoyo innecesario para las empresas que se mantuvieron operativas a plenitud o cerca de ella en la cuarentena.

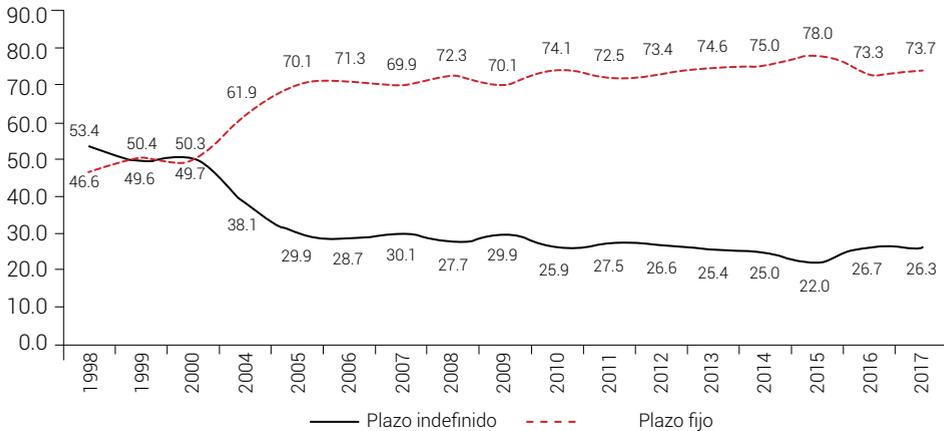
Adicionalmente, el Poder Ejecutivo creó el programa para el financiamiento garantizado de capital de trabajo (pagos y obligaciones de corto plazo de las empresas con sus trabajadores y proveedores de bienes y servicios) denominado Reactiva Perú, con la finalidad de evitar el cierre de empresas y la pérdida de empleo formal. A través de este programa, el Banco Central de Reserva viene canalizando S/ 60 mil millones (en dos etapas) vía el sistema financiero privado a las empresas o entidades privadas que lo requieran, con condiciones bastante favorables para ellas (por ejemplo, tasas de interés baratas y período de gracia de hasta un año), debido a que entre el 80% y 98% de los montos de crédito están garantizados por el Tesoro Público, en caso de falta de pago por parte de los prestatarios.

No obstante, en la mayoría de casos los montos de los créditos no han sido los suficientes dada la extensión de la cuarentena y no se priorizó a las micro y pequeñas empresas formales en el otorgamiento de los créditos en mención, a pesar de que son los estratos empresariales más afectados por la paralización económica generada por la cuarentena (cabe precisar que también se creó un fondo especial para micro y pequeñas empresas –Fondo de apoyo empresarial MYPE- pero con recursos más limitados).

Es importante señalar que ninguna de las medidas de apoyo a las empresas o entidades privadas por parte del gobierno, como es el caso de la suspensión perfecta de labores, el subsidio –por única vez- del 35% de las remuneraciones de hasta S/ 1 500 y los S/ 60 mil millones en créditos garantizados y otorgados vía Reactiva Perú, tuvo como condición para acceder a ellas el no realizar despidos ni dejar de lado la no renovación de contratos temporales (7 de cada 10 en Perú, ver el gráfico N° 1) mientras dure la cuarentena e incluso en los meses posteriores (cómo sí se hizo en países como Argentina, España e Italia en distinta medida), lo cual, sumado a su insuficiencia monetaria, no evitó la significativa pérdida de empleo formal durante la cuarentena.

Gráfico N° 1

Perú: PEA ocupada asalariada privada formal según tipo de contrato, 1998-2000 y 2004-2017 (%)



El gráfico muestra la distribución de la PEA ocupada asalariada privada formal según tipo de contratación.

**Fuente:** MTPS e INEI-Encuesta Especializada de Niveles de Empleo, III trimestre 1998-2000. INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza, 2004-2017.

**Elaboración:** Fernando Cuadros Luque.

Así, según la planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entre el 16 de marzo y el 14 de junio del año 2020, a nivel nacional, se

produjeron 587 mil salidas de puestos de trabajo formales en el sector privado y solo 327,5 mil entradas, lo cual implicó la pérdida neta de casi 260 mil empleos formales en dicho sector.

Si bien con el reinicio progresivo de actividades, la cantidad de empleo formal privado perdido en términos netos se ha venido reduciendo, aún llegaba a 228 mil al 12 de julio del año 2020; y dado que todavía no se ha podido controlar la epidemia del COVID-19 en el Perú, es probable que se produzcan nuevas pérdidas de empleo formal si se requiriese volver a una cuarentena.

Cabe agregar que en el caso del sector público formal, se ha mantenido fundamentalmente la opción del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del presente año, pero es probable que debido a la reducción de la recaudación tributaria generada por la paralización económica, el presupuesto y la planilla pública tengan que reducirse de manera significativa en el año 2021.

Como alternativa a las medidas implementadas por el gobierno, hubiera sido más efectivo para mantener la viabilidad económica de las empresas privadas, los empleos e ingresos formales, y cumplir estrictamente la cuarentena: mantener como regla general el trabajo remoto y la licencia con goce de haber cuando no pueda aplicarse el primero, eliminar la posibilidad de utilizar la suspensión perfecta de labores durante la cuarentena y algunos meses después incluso, priorizar a las empresas formales más afectadas en el acceso a los créditos garantizados por Reactiva Perú e incrementar su cuantía, así como establecer un sistema de subsidios escalonados a la planilla laboral de las empresas que realmente los requieran según tamaño y restringir los despidos y no renovaciones de contratos temporales (así como la afectación de derechos laborales) como requisitos de acceso a dichos beneficios.

Así, el Estado subsidiaría determinado porcentaje de la planilla de aquellas empresas formales privadas que hubieran dejado de operar –totalmente o de manera muy significativa– durante la cuarentena, y que lo requieran, de acuerdo al siguiente esquema: 80% del costo de la planilla de las microempresas, 60% en el caso de las pequeñas empresas y 50% para las empresas medianas.

Si bien se trataría principalmente de un subsidio focalizado en las empresas de menor tamaño y por ende, más afectadas por la crisis, también se podría haber considerado un subsidio de hasta el 40% del costo de la planilla para aquellas empresas grandes que demuestren no contar con acceso a recursos financieros para asumir todo el costo de su planilla, y, evidentemente, siempre que hayan dejado de operar –totalmente o de manera muy significativa– durante la cuarentena.

Este esquema de subsidios se podría haber aplicado únicamente mientras durara la cuarentena o paralización económica, y se podría haber ido retirando conforme las empresas beneficiadas empezaran a reiniciar sus actividades económicas.

Se trata de un esquema viable desde el punto de vista económico, considerando que las remuneraciones promedio continúan siendo bajas incluso en el sector privado formal (S/ 2 400), sobre todo en las micro y pequeñas empresas (S/ 1 400 y S/ 2 300, respectivamente), principal grupo objetivo de los subsidios, que además cuentan con costos laborales no salariales significativamente inferiores a los del resto de empresas, vía sus respectivos regímenes laborales promocionales (ver el cuadro N° 1).

Cuadro N° 1

Régimen Laboral	General	Microempresa	Pequeña empresa	Agrario
Salario referencial* (A)	100.0	100.0	100.0	126.4*
Costos laborales "no salariales" a cargo del empleador (% adicional del salario referencial) (B)	51.7	5.0	28.2	8.2
Compensación por tiempo de servicios (CTS)	10.0	-	4.0	-
Gratificaciones	17.3	-	8.3	-
Vacaciones	8.6	4.2	4.2	4.2
Seguro de salud	9.3	0.8	9.0	4.0
Asignación familiar	3.8	-	-	-
Seguro de vida	0.6	-	0.6	-
Seguro complementario de trabajo de riesgo	1.3	-	-	-
SENATI	0.8	-	-	-
Costos laborales totales a cargo del empleador (C) = (A) + (B)	151.7	105.0	128.2	134.6

\* Se toma como referencia la remuneración mensual promedio en el sector privado formal (100%)

\*\* El salario incluye la compensación por tiempo de servicios y gratificaciones 1/ los costos del régimen agrario no consideran su última modificación aún.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Cabe precisar que la licencia con goce de haber aplicada cuando no proceda el trabajo remoto, solo tendría que compensarse con horas adicionales de trabajo al reiniciarse las actividades económicas, en lo correspondiente al tramo de la planilla laboral no subsidiado por el Estado.

Dicho esquema de subsidios escalonados tendría que haber sido complementado con una rápida implementación del programa Reactiva Perú, el cual debió priorizar el otorgamiento de créditos baratos –para capital de trabajo- a las micro y pequeñas empresas formales que dejaron de operar durante la cuarentena (totalmente o de manera muy significativa), dado que es el segmento empresarial que resultó más afectado por el tipo de actividades que realiza mayoritariamente y por su menor capacidad financiera.

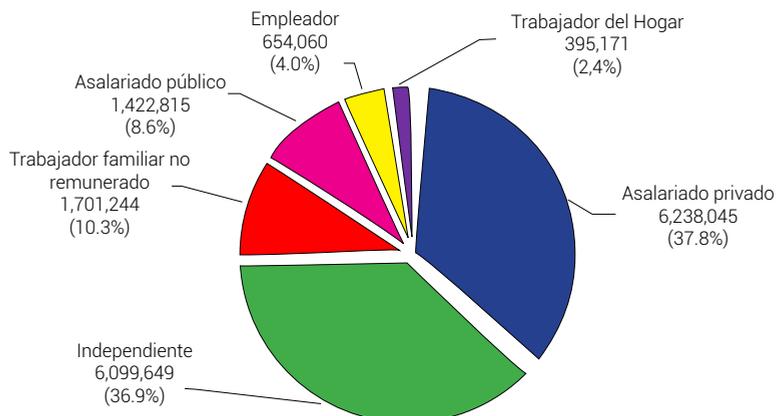
La implementación conjunta del enfoque propuesto de subsidios escalonados a la planilla laboral y el programa Reactiva Perú, priorizando el apoyo económico

a micro, pequeñas y medianas empresas formales que dejaron de operar (totalmente o de manera muy significativa) durante la cuarentena, pudo haber evitado que 560 mil personas se queden sin ingresos laborales formales, entre las que perdieron su trabajo y las que entraron a suspensión perfecta de labores, y que se vieran obligadas, en muchos casos, a incumplir la cuarentena y exponerse al contagio e incluso la muerte por COVID-19, al buscar una fuente informal de ingresos.

Es importante enfatizar en que para lograr que las medidas propuestas sean efectivas, era fundamental establecer como requisito para que las empresas puedan acceder a ellas, que mientras dure la cuarentena e incluso tres meses después, no se podrían realizar despidos ni no renovaciones de contratos temporales, con la finalidad de garantizar a la vez la sostenibilidad económica de las empresas y la continuidad de los empleos y los ingresos formales de los trabajadores.

De otro lado, en cuanto al sector informal o precario desde el punto de vista laboral, parece que el gobierno olvidó al principio de la crisis que, tomando como fuente la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), existen alrededor de 6 millones de trabajadores independientes, la gran mayoría con empleos precarios, más de 3 millones 500 mil asalariados que laboran sin estar declarados en planilla por sus empleadores y, por tanto, sin acceder a ningún beneficio laboral y cerca de 400 mil trabajadoras del hogar, más del 90% sin acceso a derechos laborales tampoco (ver los gráficos N° 2, 3 y 4).

**Gráfico N° 2**  
**PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL**  
**2017**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y pobreza, 2017

**Elaboración:** Fernando Cuadros Luque.

**Gráfico N° 3**  
**PERÚ: TASA DE INFORMALIDAD LABORAL DE LOS ASALARIADOS, 2005-2017**  
 (Porcentaje y Absoluto en miles)



**Nota:** La informalidad laboral de los asalariados se define como el porcentaje de asalariados públicos y privados (empleados y obreros sin contrato laboral (incluye locadores de servicios)).  
**Fuente:** INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2005-2017.  
 Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

**Gráfico N° 4**  
**PERÚ: TASA DE INFORMALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR, 2005-2017**  
 (Porcentaje y Absoluto en miles)



**Nota:** La informalidad laboral de los trabajadores del hogar está conformada por aquellos que no tienen un seguro de salud pagado por su empleador.  
**Fuente:** INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2005-2017.  
 Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Hablamos de, aproximadamente, 10 millones de personas a nivel nacional que se quedaron sin ingresos laborales de un día para el otro, ni bien comenzó la cuarentena. Y que no contaban con algún mecanismo de protección social.

Solo en Lima Metropolitana, según la Encuesta Permanente de Empleo del INEI, en el trimestre abril-mayo-junio del año 2020, cerca de 2 millones 700 mil personas se vieron obligadas a dejar de trabajar (en empleos precarios o informa-

les principalmente) por la cuarentena fundamentalmente, pasando la mayoría a formar parte de la población inactiva que no trabaja ni busca activamente trabajo (creció en 105%), lo cual implicó una reducción del -55% de la población económicamente activa ocupada, mientras que la tasa de desempleo ascendió de 6,3% a 16,3%, respecto a similar trimestre del año anterior.

En el resto de regiones del país, la situación laboral sería igual de complicada que en Lima Metropolitana, en línea con la caída de la producción nacional de bienes y servicios en -16%, -41% y -33% en marzo, abril y mayo del presente en relación al año anterior, respectivamente.

El Poder Ejecutivo perdió mucho tiempo tratando de focalizar a los hogares beneficiarios de un bono inicial de S/ 380, que luego se convirtió en uno de S/ 760, pero que tardó demasiado en ser distribuido al utilizar mecanismos inapropiados para la realidad del país. De hecho, mucha gente vulnerable habría terminado contagiándose de COVID-19 al hacer interminables colas en las agencias bancarias para intentar cobrar dicho bono, que siempre se mostró insuficiente en cuantía y cobertura.

En este caso, lo que se debió hacer desde el principio es establecer un bono mensual de al menos S/ 1 000 (valor ubicado entre la remuneración mínima de S/ 930 y la canasta básica de consumo familiar de S/ 1 500) mientras dure la cuarentena, el cual tendría que haber sido entregado por diversos medios, por ejemplo, virtuales para quienes tengan cuenta bancaria y/o acceso a dichos canales, y presenciales, vía entregas directas en las propias casas de los beneficiarios que no cuenten con medios virtuales.

Dicho bono debió entregarse a todas aquellas personas mayores de edad que no cuenten con ingresos formales durante la cuarentena (y no solo por hogar, como se ha venido haciendo con el bono de S/ 760, considerando que según el INEI, 57% de los hogares depende de más de un receptor de ingresos), población que pudo ser identificada al descartar del padrón de población mayor de 18 años del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil a todos aquellos que figuren con un empleo formal privado o público en la planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o con ingresos como independientes o empleadores en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

Ello, sumado a la canasta básica de alimentos que debió entregarse continuamente a los hogares más vulnerables mientras durara la cuarentena, hubiera permitido un mayor cumplimiento de esta por parte de la población que se desem-

peñaba en empleos informales o precarios, y que en muchos casos se vio obligada a incumplirla para generar ingresos que le permitan subsistir, arriesgando con ello su salud y la de su familia.

En las postrimerías de la cuarentena, al igual que en el caso del sector formal, los trabajadores precarios o informales comenzaron a retornar de manera masiva a sus puestos de trabajo, sobre todo los pequeños comerciantes, lo cual también exacerbaría nuevamente los contagios y los fallecidos por COVID-19, dado que la epidemia aún no ha podido ser controlada en el país, generando probablemente un retorno a la cuarentena.

Por tanto, podríamos concluir que seguiría siendo necesario implementar las medidas planteadas en el presente artículo: uso obligatorio del trabajo remoto o en su defecto de la licencia con goce de haber, eliminación de la posibilidad de aplicar la suspensión perfecta de labores durante la cuarentena y algunos meses después incluso, priorizar a las empresas o entidades formales más afectadas en el acceso a los créditos garantizados por Reactiva Perú e incrementar su cuantía, así como establecer un sistema de subsidios escalonados a la planilla laboral de las empresas o entidades formales más afectadas según tamaño, y restringir los despidos y no renovaciones de contratos temporales como requisito de acceso a dichos beneficios; en el caso del sector formal privado.

En el caso del sector público, se debería continuar privilegiando la modalidad de trabajo remoto o, en extremo, la semipresencial si fuera indispensable (con las medidas de protección del caso a los trabajadores), hasta que se logre controlar la epidemia del COVID-19 en nuestro país.

En esa línea, es fundamental que los empleadores públicos y privados comiencen a compensar a sus trabajadores por los gastos en insumos generados por la aplicación del trabajo remoto (electricidad, equipos informáticos, telefonía móvil, internet, entre otros).

Mientras que en lo referido al sector informal, es imprescindible la entrega periódica de un bono casi universal en los términos planteados en el presente artículo, así como una canasta de alimentos en el caso de los hogares más vulnerables.

En lo que respecta a los costos de las medidas propuestas, consideramos que se cuenta con recursos públicos suficientes para su aplicación (dados los cuantiosos saldos de presupuesto público no ejecutado anualmente –más de S/ 27 mil millones el año 2019 según el Portal de transparencia económica del Ministerio

de Economía y Finanzas-, los fondos públicos de contingencia y las reservas internacionales netas equivalentes a S/ 253 mil millones), pero si se requiriese de recursos adicionales, se tiene la posibilidad del endeudamiento externo barato y, en general, con condiciones favorables para nuestro país, dado nuestro orden macroeconómico y en las finanzas públicas; e incluso se cuenta con la opción de implementar un impuesto solidario extraordinario a los grandes patrimonios (por encima de los S/ 3 millones, como posible umbral de referencia) y rentas, y eliminar ciertas exoneraciones tributarias ineficientes. La prioridad debe ser preservar la salud de la población.

También habría que buscar equilibrar más los beneficios dirigidos a empresas y trabajadores formales e informales durante la actual pandemia y que los agentes económicos con más recursos asuman la mayor parte del costo de la crisis, considerando, por ejemplo, que un bono de S/ 1 000 para trabajadores sin ingresos formales costaría S/ 10 mil millones mensuales aproximadamente, mientras que vía Reactiva Perú se vienen destinando créditos garantizados por S/ 60 mil millones sobre todo, en términos relativos, a empresas de mediana y gran dimensión.

De otro lado, los criterios para definir el grupo de riesgo que no podría realizar trabajo presencial tendrían que ser más estrictos, como en lo relativo a la edad mínima que debería ser de 60 años en lugar de 65 como es hoy; y no debería permitirse la labor presencial de dicho grupo bajo ninguna circunstancia mientras no se controle la epidemia del COVID-19 en nuestro país. Además, debería incluirse dentro del grupo de riesgo a personas con discapacidad y mujeres embarazadas o en período de lactancia.

Finalmente, existen algunas medidas complementarias tomadas por el gobierno que deberían mantenerse e incluso ampliarse, hasta controlar la epidemia del COVID-19 en el Perú, tales como el pago por parte de EsSalud del subsidio a los trabajadores diagnosticados con dicha enfermedad (que ganen hasta S/ 2 400) incluso por los primeros 20 días de descanso médico; postergación del pago de impuestos y de servicios públicos (para grupos vulnerables en el último caso); mantener la cobertura de EsSalud incluso para trabajadores con licencia sin goce de haber; trabajo remoto o licencia con goce de haber compensable para personas con discapacidad y sus familiares que los cuidan, si contraen el COVID-19 o son grupo de riesgo; lo mismo para los adultos mayores y otros grupos vulnerables, y sus familiares a cargo; reconocimiento de aportes por parte de la Oficina de Normalización Previsional para aquellos trabajadores que hayan dejado de aportar por haber perdido su empleo durante la cuarentena, siempre que les falte un máximo de dos años para cumplir los requisitos de acceso a una pensión; poster-

gación obligatoria por cuatro meses del pago de créditos hipotecarios, vehiculares, MYPE y de consumo, sin costo adicional, en el caso de aquellos prestatarios que lo requieran, entre otras.