



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva

PATROCINADORES



AUSPICIADORES



Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social
PRIMERA EDICIÓN DIGITAL MARZO 2023
Prohibida su reproducción total o parcial DERECHOS RESERVADOS D. Leg. N.º 822
<p>Autores: Alberto Pizzoferrato / Sergio Torres Teixeira / Wilfredo Sanguinetti Raymond / Kurt Paerli / Masahiko Iwamura / Helga Špadina / Petra Herzfeld Olsson / Pamhidzai Bamu / Roberto Fragale Filho / María Luisa Molero Marañón / Bernd Waas / Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón / Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada / Marina Fernández Ramírez / Carmen Ferradans Caramés / Giovanni Gaudio / Francisca Moreno Romero / María Olaya Martín Rodríguez / Rodrigo Palomo Vélez / Adrián Pérez Pastrana / César Alfredo Puntriano Rosas / María Carmen Tatay Puchades / Mireia Llobera / Dulce María Cairós Barreto / Carlos García Gallego / María Katia García Landaburu / Luis Gordo González / Oscar Hernández Álvarez / José Eduardo López Ahumada / Priscila Martín Vales / Rosa María Morato García / Daniel Peres Díaz / Gastón López Argonz / Matthieu Chabannes / Leopoldo Gamarra Vilchez / Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca / Javier Paitán Martínez / Leiso Fasney Restrepo Aguirre / Gaye Burcu Yıldız / Francisca Bernal Santamaria / Karla Giamnina Cánova Talledo / Chiara Cristofolini/ Vincenzo Cangemi/ Roberto Pettinelli / Ljubinka Kovačević/ Boško Latković / Kwang-Taek Lee / Jovana Rajić-Čalić / Jovana Misailović / Carlos Eduardo Saco Chipana / Daniel Ulloa Millares / Christa Caro Palacios / Ángela Sofía Bilbao Pazmiño / Laura Sofía Pérez Pianda / Stefano Guadagno / Chiara Hassemer / Flávia Souza Máximo Pereira / Luis Mendoza Legoa / Fiorella Peyrone Villacorta / Ivan Ramiro Campero Villalba / Lilli Carollo / Macarena Castro Conde / Emilio De Castro Marín / Viviana Mariel Dobarro / María Begoña García Gil / Luciana Guaglianone / María Laura Parisi / Balwinder Kaur / Diego Megino Fernández / Pedro Oliveira / Ccantu Stefany Osorio Velarde / Luz Pacheco Zerga / María Gema Quintero Lima / Carmen Grau Pineda / Concha Sanz Sáez / Sarai Rodríguez González / Fernando Varela Bohórquez / Juan Manuel Moreno Díaz.</p>
<p>Coordinadora: María Katia García Landaburú</p> <p>© Comisión Organizadora del Congreso: Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente), Guillermo Boza Pró, María Katia García Landaburu, Emilio Morgado Valenzuela, Mónica Pizarro Díaz, Michael Vidal Salazar</p>
<p>Copyright 2021 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
<p>Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dirección: Av. Dos de Mayo 516, dpto. 201. Miraflores - Lima, Perú Telef.: 51(1) 7055586</p>
<p>ISBN: 978-9972-9422-4-2 Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-02736 Publicado en el mes de marzo de 2023 DERECHOS RESERVADOS. Prohibida su reproducción parcial o total (D. Leg. 822)</p>

En su edición electrónica, el libro alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta edición se encuentra alojada y disponible para descarga libre en la página web de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdts.org.pe

COMISIÓN ORGANIZADORA DEL CONGRESO

Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente)

Guillermo Boza Pró

María Katia García Landaburu

Emilio Morgado Valenzuela

Mónica Pizarro Díaz

Michael Vidal Salazar

COMISIÓN REVISORA DE PONENCIAS

Guillermo Boza Pró

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

María Katia García Landaburu

César Gonzales Hunt

Sandro Nuñez Paz

Estela Ospina Salinas

Luz Pacheco Zerga

Mónica Pizarro Díaz

César Puntriano Rosas

Germán Ramírez-Gastón Ballón

Michael Vidal Salazar

**TRABAJADORES ATÍPICOS
E INFORMALES**

**NON-STANDARD AND
INFORMAL WORKERS**

TRABAJADORES INFORMALES: EL TRABAJO AUTÓNOMO EN EL PERÚ

FIGRELLA PEYRONE VILLACORTA

Abogada por la Universidad Nacional de Trujillo. Magister en Derecho de Trabajo y Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asociada fundadora de la Sección Peruana de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT: Through this work, it is sought to analyze the problem of self-employment in the country from a holistic perspective, so that, from this, some ideas aimed at solving it are erected.

KEYWORDS: Self-employment, economically active population, self-employed.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la tendencia mundial en lo que refiere a las nuevas tecnologías y la naturaleza del trabajo hacen que las modalidades no tradicionales de trabajo vayan en aumento; como es el caso del trabajo independiente y a través de plataformas digitales¹; no obstante, previo a este nuevo sistema laboral ya se contaba en el país con la población económicamente activa ocupada (PEAO) en el empleo informal que representaba el 56.1% en el 2017 y que en la gran mayoría es de baja productividad y se caracteriza por su precariedad. En dicha población se encuentran aquellos quienes califican como “trabajadores autónomos”, de acuerdo a la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), término que si bien se encuentra citado en diversas normas nacionales, carece de contenido conceptual lo cual representa una primera limitación para que el Estado cumpla con su obligación de respetar y garantizar mediante acciones afirmativas el derecho al trabajado decente de esta población.

En tal sentido, mediante el presente trabajo se busca analizar desde una perspectiva holística la problemática del trabajo autónomo en el país a fin de ensayar algunas ideas a un problema complejo que se agudiza con las prácticas del mercado laboral actual.

II. CONSIDERACIONES GENERALES

De acuerdo a la OIT, “el empleo informal comprende el número total de empleos informales, ya sea en empresas del sector formal, empresas del sector

1 BANCO INTERMERICANO DE DESARROLLO. (2020). Seguridad social para todos, una lección del coronavirus. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/seguridad-social-para-todos-una-leccion-del-coronavirus/>

informal, o en hogares, durante el periodo de referencia”. Bajo esta definición, se forman tres grupos de trabajadores según condición de empleo informal: (i) empleo informal *dentro* del sector informal, (ii) empleo informal *fuera* del sector informal, y (iii) empleo formal².

Cabe recordar que la economía informal tiene dos dimensiones distintas y a la vez complementarias: el sector y el empleo. El sector informal se refiere a las unidades productivas no constituidas en sociedad que no se encuentran registradas en la administración tributaria del Perú (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria-SUNAT). El empleo informal hace referencia a aquellos empleos que no gozan de beneficios estipulados por ley como seguridad social, gratificaciones, vacaciones pagadas, etc.³

Es necesario señalar que el sector informal no solo representa una muy importante proporción de la fuerza de trabajo en el país, sino que las unidades de producción informales también están muy extendidas pues 90% de los conductores de dichas unidades no están registradas ante SUNAT y absorben una importante proporción de la mano de obra que solo representa menos de la décima parte del valor agregado nacional⁴.

En el estudio ¿Es la informalidad una opción voluntaria o la última alternativa de empleo en el Perú?, Mario Tello⁷ concluye que ella constituye una última alternativa de empleo. Es decir que, el empleo en el sector informal, mayoritariamente, no es resultado del ejercicio de una opción o una vía de escape ante la bruma de trámites o de costos que supondría la formalidad. Ello significa que, quien se agrega a la estadística del empleo informal lo hace porque no le queda otra alternativa que insertarse en dicho espacio del mercado laboral para agenciarse de un ingreso⁵.

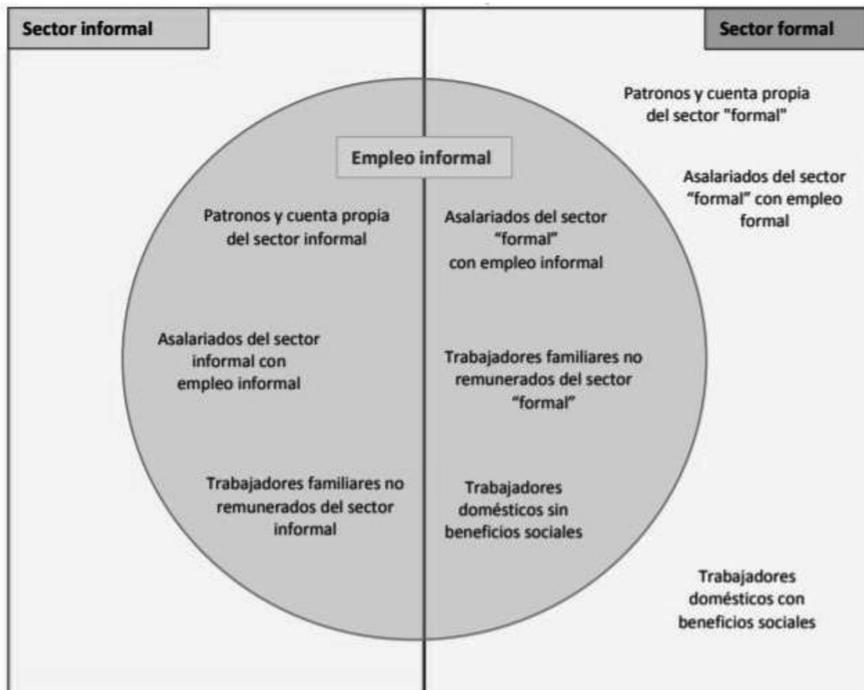
2 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. (2018). Informe anual de la mujer en el mercado anual. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/471959/Informe_Anuual_de_la_Mujer_2018.pdf

3 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. (2017). Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta satélite de la economía informal 2007-2017. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1589/libro.pdf

4 RODRIGUEZ, José e HIGA, Minoru. (2010). Documento de economía N° 282. Informalidad, empleo y productividad en el Perú. Recuperado de: <https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD282.pdf>

5 TELLO, Mario. (2015) ¿Es la informalidad una opción voluntaria o la última alternativa de empleo en el Perú? Recuperado de <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/Presentación-¿Es-la-informalidad-una-opción-Voluntaria...-Mario-Tello-30-oct-2015.pdf>

GRAFICO N° 1
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA,
SEGÚN CONDICIÓN DE EMPLEO INFORMAL



Fuente: INEI (2017)

Así, dentro del grupo del empleo informal *dentro* del sector informal, encontramos a quienes realizan trabajo autónomo, esto es a los patronos que tienen una empresa no constituida en sociedad y a los trabajadores por cuenta propia o independientes, a los asalariados del sector informal con empleo informal y a los trabajadores familiares no remunerados del sector informal.

En el año 2017, el sector informal en el país estaba conformado por 7 millones 148 mil unidades productivas. La producción del sector informal representó el 18,6% del Producto Bruto Interno. Casi tres de cada cuatro trabajadores de la PEAO se desempeñaban en un empleo informal (72,5%). El 56,1% lo hacía en un empleo informal dentro del sector informal y 16,5% en un empleo informal fuera del sector informal⁶.

6 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. (2018). Revista de trabajo N° 18. Formalización Laboral. Igualdad Salarial. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/304075/REVISTA_DE_TRABAJO_FINAL_CORREGIDA_1_.pdf

Asimismo, el 57,7% de los trabajadores independientes son hombres y el restante, 42,3% mujeres⁷.

En el año 2018, las mujeres representaban una tasa de empleo informal que superaba el 70% en todos los años del periodo 2008-2018 y que era consistentemente mayor que la tasa registrada para los hombres. Para las mujeres entre 18 y 45 años, tener mayor número de hijos se relaciona con tasa de empleo informal más alta, la cual llega a 70,2% para las que tienen un solo hijo y aumenta a 86,3% para aquellas que tienen de tres hijos a más. La tasa más baja tasa fue más baja para las mujeres que no tienen hijos con 64,7%.

III. ¿PRECARIEDAD?

Las diferencias en la productividad media del trabajo entre el sector informal y el formal es muy grande y, lo que es más preocupante es que los ingresos que genera el sector informal no son mucho más que el equivalente una remuneración mínima⁸ vital que en el país asciende a S/ 930.00 (Novecientos y treinta y 00/100 Soles) equivalente a \$ 227.51 (Doscientos veinte y siete y 51/100 Dólares americanos).

Así, se advierte la precariedad en el trabajo autónomo en el Perú debido a la poca productividad de la mayoría de las actividades realizadas por estos, dado que el 60% de los negocios emprendidos por independientes no profesionales se llevan a cabo en las calles (venta ambulatória), en sus viviendas o en el domicilio de sus clientes⁹, lo cual genera escasos ingresos. En el año 2013, solo el 12.3% contaba con un seguro de salud y un poco más del 10% se encontraba afiliado a un sistema de pensiones¹⁰.

7 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA. (2018) https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1589/libro.pdf

8 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA. (2017). Perfil de Trabajador Independiente. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/cap11.pdf. Que recibe el trabajador con periodicidad mensual.

9 RODRIGUEZ, José e HIGA, Minoru. (2010). Documento de economía N° 282. Informalidad, empleo y productividad en el Perú. Recuperado de: <https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD282.pdf>

10 SÁNCHEZ, Christian. (2013). El trabajo autónomo en el Perú. Recuperado de: <http://trabajosociedad.blogspot.com/2013/12/la-realidad-del-trabajo-autonomo-en-el.html#:~:text=%2D%20A%20partir%20de%20la%20informaci%C3%B3n,social%20y%20han%20iniciado%20su>

IV. TRABAJADOR AUTÓNOMO

La OIT ha buscado la forma de estipular la definición del trabajador informal y, las características básicas que promuevan la protección del trabajador informal por parte de los diferentes Estados y sus instituciones, sin discriminación del sexo del trabajador: “En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, para englobar todas esas dimensiones del trabajo, así como las responsabilidades que las mismas comportan para el Estado, se ha desarrollado del concepto de trabajo decente (...). Se formula como un objetivo general: se trata de “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.”¹¹

Para la OIT “este concepto debe orientarse hacia los cuatro objetivos estratégicos de esa organización, que son: a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y d) el fomento del diálogo social¹². Así, para dicha organización, los trabajadores autónomos están constituidos por “aquellos trabajadores independientes que no tienen asalariados a su cargo, es decir dependen de ellos mismos y de trabajadores familiares no remunerados para generar sus ingresos, y por aquellos empleadores, propietarios de empresas no constituidas en sociedad, que crean trabajo para ellos mismos y otras personas, entre ellos los trabajadores permanentes y ocasionales, los trabajadores familiares no remunerados y los aprendices” .

En consecuencia, el universo del trabajo autónomo se limita a: (i) trabajadores independientes que no tienen asalariados a su cargo y, (ii) aquellas empresas no constituidas en sociedad con las características descritas en el párrafo anterior, lo cual permite distinguir al empleador autónomo del empleador que constituye una empresa en sociedad, incluyendo un aspecto de informalidad al empleador autónomo.

A diferencia de otros países de la región, el Perú no cuenta con una definición regulada sobre el trabajo autónomo en los términos descritos por la OIT.

11 RUBIO, María Viviana (2014). El trabajo informal en Colombia e impacto en América Latina. Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 7, núm. 13, enero-junio, 2014, pp. 23-40. Recuperado 16 de junio de 2021. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219030399002.pdf?fbclid=IwAR1nKybFDgQzeJtq1DZrOsa40j5Q3l9EIUYnQnlOxLDAFgrxN8DNCKFUJj8>

12 Ibid.

No obstante, se cuenta con algunas normas que hacen referencia al trabajo y al empleo autónomo, tales como el Decreto Supremo N° 005-91-TR, por el que se reconoce al trabajador ambulante la calidad jurídica de “trabajador autónomo ambulante” y el Decreto Supremo N° 002-97-TR, Ley de Formación y Promoción Laboral, mediante el cual se promueve expresamente el empleo autónomo a través de formas asociativas decididas por trabajadores subordinados que deseen constituir empresas al concluir su vínculo laboral, citándose incluso modalidades empresariales para tal fin. Asimismo, se cuenta con regulación sobre seguridad y salud en el trabajo¹³ que hace expresa referencia al trabajador autónomo.

De modo tal que, se cuenta con regulación sobre los trabajadores autónomos ambulantes y los ex trabajadores subordinados que optan por formar alguna modalidad empresarial de fomento al empleo autónomo conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 002-97-TR siempre que no haya sido constituida en sociedad; así como al trabajador autónomo para el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo; no obstante, en ninguno de los casos se desarrolla su contenido.

Cabe mencionar que la Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones¹⁴, norma supranacional que se encuentra incorporada al ordenamiento jurídico peruano, hace referencia a los “trabajadores independientes o por cuenta propia”.

13 Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:

“Artículo 2: Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional (...) trabajadores por cuenta propia.” Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: *“Artículo 2: En aplicación del principio de prevención, se entienden incluidos dentro del ámbito de aplicación a que se refiere el artículo 2 de la Ley, a toda persona bajo modalidad formativa y a los trabajadores autónomos (...).”* “Glosario RLSST Trabajador: Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado.” Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021 aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2017-TR: *“Beneficios indirectos: Trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, Trabajadores por cuenta propia (...).”*

14 Decisión 584 CAN:

“Artículo 1.- A los fines de esta Decisión, las expresiones que se indican a continuación tendrán los significados que para cada una de ellas se señalan: (...). b) Trabajador: Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas.”

1. Regulación normativa

Nuestra Constitución reconoce que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a ley, garantiza el derecho a la salud y a la seguridad social¹⁵.

Es importante mencionar que el derecho a trabajar “comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”¹⁶ y al mismo tiempo, el trabajo es una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales, creando a la vez valores materiales y espirituales¹⁷. Por consiguiente, el derecho al trabajo no se circunscribe solamente al trabajo a sueldo o a lo que se conoce como empleo, pues abarca todas las actividades humanas que le permiten a las personas “ganarse” la vida. Lo anterior significa que una concepción amplia del derecho al trabajo incluye el realizado tanto por los trabajadores independientes o que desarrollan labores por cuenta propia, como el de los trabajadores que prestan sus servicios a un empleador bajo la modalidad de un contrato de trabajo. En efecto, el derecho al trabajo se puede ejercitar por cuenta propia o en relación de dependencia¹⁸.

En síntesis, el derecho al trabajo busca la participación en el mercado laboral de todas las personas que quieran trabajar, lo que supone la distribución del trabajo de una manera que permita la participación de todos en la economía, de

15 *“Artículo 2.- Toda persona tiene Derecho:
Numeral 1.- A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de Derecho en todo cuanto la favorezca. (...)
Numeral 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley. (...)Artículo 10.- Derecho a la Seguridad Social
El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida. (...)
Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. (...)
Artículo 23.- El Estado y el Trabajo (...)
El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.”*

16 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

17 Akmal Saidov. El derecho al trabajo: Hacia una observación general sobre el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Documento de antecedentes presentado al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el día de debate general sobre el artículo 6 del Pacto, 24 de noviembre de 2003. E/C.12/2003/10. Página 2.

18 <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26115.pdf>

acuerdo con el nivel de educación, la capacitación, el acceso a los recursos y las preferencias de la persona en cuanto al modo de ganarse la vida¹⁹. Para satisfacer plenamente este derecho no basta con tener un trabajo u ocupación; también resulta necesario que ese trabajo sea digno, es decir lo que la OIT denomina “trabajo decente”, que es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. No es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.²⁰

Siendo ello así, es una responsabilidad del Estado garantizar con acciones afirmativas el derecho al trabajo de los trabajadores autónomos en los que se supere la precariedad expuesta en el numeral IV de este documento y garantizando derechos mínimos tales como la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo.

El derecho a la seguridad social ha sido definido como el conjunto de actividades de la sociedad, para prevenir los riesgos sociales y reparar sus efectos, integrados en un sistema de políticas, normas, administración, procedimientos y técnicas que se conforma por prestaciones de salud y pensiones²¹ y que debido a que en el país este derecho es contributivo, está previsto que sea otorgado solamente a los trabajadores subordinados, lo cual implica una limitación al acceso de este derecho por parte de quienes realizan trabajo autónomo.

En lo que respecta al derecho a la seguridad y salud en el trabajo, es un derecho humano que tiene su sostén en el derecho a la vida, integridad personal, a la salud, en el concepto de trabajo decente erigido por la OIT, se precisa que la legislación interna garantiza este derecho para los trabajadores autónomos; no obstante, no se han regulado las acciones concretas para tal fin a excepción de los “repartidores independientes” de plataformas digitales o aplicativos delivery,

19 International Human Rights Internship Program y Asian Forum for Human Rights and Development (Forum-Asia). Círculo de Derechos, una herramienta de entrenamiento para el activismo en defensa de los derechos económicos, sociales y culturales. IHRIP y Forum Asia, 2000, página 207.

20 OIT. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

21 MELENDEZ, Willman. “El derecho a la seguridad social y a la libertad de acceso a la salud y pensiones”. Recuperado el 22 de agosto 2021. Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_19/doc_boletin_19_02.pdf

pues como respuesta a la Pandemia del Covid 19, se promulgó la Resolución Ministerial N° 163-2020- PRODUCE, mediante la cual se aprobó el Protocolo Sanitario de Operación, en materia de servicio de entrega a domicilio (delivery)²².

Sobre este particular, cabe destacar que, en el marco del derecho comparado, Australia y Nueva Zelandia han ampliado la cobertura de la seguridad y salud en el trabajo a todos los trabajadores. En Brasil, un fallo judicial ha extendido las normas jurídicas en materia de seguridad y salud a los trabajadores de las plataformas²³.

Al respecto, importa señalar que el derecho al trabajo, a la seguridad y salud en el trabajo y a la seguridad social son derechos humanos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) y que, desde 1950 se viene señalando la indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos como estándar a tomar en cuenta en el cumplimiento de los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC). Éste tiene como fundamento el respeto a la dignidad humana, entendida como la necesidad de dotar al ser humano de las condiciones básicas para permitir su libertad de elección y acción. Se precisa que el derecho a la progresividad de los DESC, reconocido en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos tiene dos obligaciones de naturaleza autoaplicativa que los Estados deben satisfacer: (i) la adopción inmediata de medidas (progresivas o no) y (ii) la incorporación del mandato de no discriminación durante el diseño y aplicación de dichas medidas²⁴.

En la línea de lo expuesto, los derechos citados deben ser interpretados “ampliamente, sin limitación alguna”, y reconocer que alberga a cada uno de los DESC que hacen frente a las constantes amenazas que acechan al individuo, por lo que es tiempo de buscar los mecanismos para su protección y plena efectividad²⁵.

22 “6.1. Definiciones operativas: Repartidores Independientes: Personas naturales afiliadas a un Aplicativo de Delivery que prestan el servicio de delivery.”

23 CANOVA, Karla y otra “Plataformas digitales: Avances y retrocesos. Panorama en el derecho comparado”. Pág 20. Revista Caplae.2021.

24 BREGAGLIO, Renata. (2010). La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales desde una concepción dinámica y evolutiva de la progresividad, indivisibilidad e interdependencia: más allá de los tratados. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1589/BREGAGLIO_LAZARTE_RENATA_JUSTICIABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

25 BOBBIO, Nolberto “El tiempo de los derechos”. Editorial Sistema, Madrid 1991, p. 61.

2. Productividad

Los trabajadores autónomos que son empleadores o tienen empresas no constituidas en sociedad, suelen tener baja productividad e ingresos bajos debido, entre otros factores, al escaso acceso a tecnología y a créditos del sistema financiero.

La precariedad que caracteriza a quienes realizan trabajo autónomo en el país se encuentra vinculada a la escasa productividad de sus labores, motivo por el cual resulta necesario *repensar: ¿Cómo se podría lograr que el trabajo autónomo sea productivo?*

Para responder la interrogante planteada, resulta necesario precisar que la productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos²⁶.

En consecuencia, los trabajadores autónomos podrían ser más productivos si los bienes y/o servicios que producen, son valorados por el mercado. Siendo ello así, es claro que, para el logro de dicho objetivo, es necesario que el Estado implemente una serie de acciones encaminadas a la productividad del trabajo autónomo, lo cual podría coadyuvar a reducir la precarización identificada y, naturalmente, redundaría en un efecto positivo para la economía del país.

Cabe recordar que en el artículo 33 de la Carta de la OEA se reconoció que “el desarrollo es responsabilidad primordial de cada país y debe constituir un proceso integral y continuo para la creación de un orden económico y social justo que permita y contribuya a la plena realización de la persona humana”²⁷ y siempre considerando que el desarrollo económico debe realizarse en condiciones de respeto a los derechos humanos²⁸. En tal sentido, el Estado a través de la administración como gestora pública debe asumir el deber de “promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo

26 INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA. (2016). Productividad Laboral. Recuperado de: <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/#:-:text=La%20productividad%20laboral%20se%20define,los%20bienes%20y%20servicios%20producidos>.

27 Carta de la OEA. Capítulo VII, Artículo 33º. El capítulo in comento corresponde a las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura.

28 CIDH, Informe sobre situación de Pueblos Indígenas en el Ecuador 1997. Sobre indigencia y acceso a la justicia.

integral y equilibrado de la Nación”²⁹. Ello en concordancia con el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que señala que: los Estados se comprometen a adoptar providencias, a nivel interno mediante la cooperación internacional especialmente económica y técnica para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales sobre educación, ciencia y cultura.³⁰

En atención a ello, es claro que las normas internacionales sobre derechos humanos exigen al Estado que adopte acciones afirmativas a fin de garantizar el derecho al desarrollo, dentro de las cuales se podría considerar, por ejemplo, la implementación de mecanismos idóneos para promover la productividad de quienes realizan trabajo autónomo en el país.

Dentro de dichos mecanismos que fomenten la productividad del trabajo autónomo, podría considerarse la implementación de programas que pueden ir desde la formación (educación básica y superior) la que debería estar dirigida a ofrecer talento no solo para la realidad industrial y con énfasis en habilidades blandas como el manejo de la incertidumbre³¹, campañas comunicacionales para el fomento de la productividad hasta procesos de transición para la prestación del servicio en el sector formal, por citar algunos ejemplos.

V. REFLEXIONES FINALES

Aun cuando las causas que generan el trabajo autónomo en el país pueden ser complejas y no necesariamente voluntarias, lo cierto es que es una alternativa de empleo usada por una proporción significativa de la PEAO del país (que según la tendencia mundial iría en ascenso), de modo tal que el sistema laboral actual debe afrontar un giro copernicano acorde al nuevo mercado laboral que ya no es únicamente industrial, sino digital y en base a economía colaborativa, por lo cual se debiera empezar por dotar de contenido al concepto de “trabajadores autónomos” que se refiere en la normativa nacional siguiendo la definición descrita por la OIT, así como regular y establecer mecanismos concretos a fin de garantizar derechos mínimos como el derecho al trabajo, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social.

29 Tribunal Constitucional del Perú. (2005) Expediente N° 0048-2004-PI/TC

30 BOBBIO, Nolberto «El tiempo de los derechos». Editorial Sistema, Madrid 1991, p. 61.

31 <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/habra-empresas-en-el-futuro-del-trabajo-del-modelo-industrial-a-las-plataformas-digitales/>

Dentro de dichos mecanismos se podrían considerar Políticas públicas responsables desde la perspectiva del “paternalismo libertario” que erige la economía del comportamiento expuesta por Richard Thaler; quien sostiene que, si bien el Estado asume un rol protagonista, se permite a las personas tomar decisiones considerando mecanismos alicientes para que adopten comportamientos que les beneficiaran.

Asimismo, el Estado podría ensayar acciones donde se puedan tomar riesgos inteligentes y a una escala que permitan romper paradigmas y estructuras heredadas, promoviendo políticas de ingresos dignos, digitalizando la administración para facilitar el pago de impuestos por parte de los trabajadores independientes, así como adaptar las estadísticas de empleo para reflejar esta realidad³², por citar algunos ejemplos. Dichas políticas, además debieran considerar el enfoque de género e ir acompañada de una potente campaña de sensibilización y formación.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARBAIZA Fermini, Lydia

2016 *Dirección de recursos humanos: el factor humano*, Lima, Universidad Esan, 273 pp.

ARCE Ortíz, Elmer

2012 “La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma”. En: *Revista Derecho PUCP*. Lima Fondo Editorial PUCP. No. 68. pp. 435 – 448.

BANCO INTERMERICANO DE DESARROLLO

2020 Seguridad social para todos, una lección del coronavirus
Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/seguridad-social-para-todos-una-leccion-del-coronavirus/>

BREGAGLIO, Renata

2010 La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales desde una concepción dinámica y evolutiva de la progresividad, indivisibilidad e interdependencia: más allá de los tratados

Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1589/BREGAGLIO_LA_ZARTE_RENATA_JUSTICIABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

32 Ibid.

BOBBIO, Nolberto

1991 «El tiempo de los derechos». Editorial Sistema, Madrid 1991, p. 61.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

1997 Informe sobre situación de Pueblos Indígenas en el Ecuador. Sobre indigencia y acceso a la justicia.

Recuperado de: <http://www.uasb.edu.ec/documents/62017/1434654/Informe+sobre+los+Derechos+de+los+Pueblos+Ind%C3%ADgenas+en+el+Ecuador.pdf/>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

2017 Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta satélite de la economía informal 2007-2017.

Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1589/libro.pdf

Perfil de Trabajador Independiente Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/cap11.pdf

INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA

2016 Productividad laboral

Recuperado de: <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/#:~:text=La%20productividad%20laboral%20se%20define,los%20bienes%20y%20servicios%20producidos>

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2003 Boletín de economía laboral

Recuperado de: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/Bel26.pdf>

2018 Revista de trabajo N° 18. Formalización Laboral. Igualdad Salarial.

Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/304075/REVISTA_DE_TRABAJO_FINAL_CORREGIDA_1.pdf

Informe anual de la mujer en el mercado anual Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/471959/Informe_Anual_de_la_Mujer_20_18.pdf

RODRIGUEZ, José e HIGA, Minoru

2010 Documento de economía N° 282. Informalidad, empleo y productividad en el Perú Recuperado de: <https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD282.pdf>

SAAVEDRA, Renzo

- 2011 Deconstruyendo al homo economicus: una revisión conductual de un paradigma del lawand economics. IUS ET VERITAS, 21(42), 54-85. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12082>

SÁNCHEZ, Christian

- 2013 El trabajo autónomo en el Perú
Recuperado de: <http://trabajosociedad.blogspot.com/2013/12/la-realidad-del-trabajo-autonomo-en-el.html#:~:text=%2D%20A%20partir%20de%20la%20informaci%C3%B3n,social%20y%20han%20iniciado%20su>

TELLO, Mario

- 2015 ¿Es la informalidad una opción voluntaria o la última alternativa de empleo en el Perú?
Recuperado de <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/Presentación-¿Es-la-informalidad-una-opción-Voluntaria...-Mario-Tello-30-oct-2015.pdf>

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ.

- 2005 Expediente N° 0048-2004-PI/TC Recuperado de:
<https://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/cec/gaceta/gaceta/normativas/00048-2004- AI.html>