RETOS DEL SISTEMA DE PENSIONES EN EL SIGLO XXI

JAVIER PAITÁN MARTÍNEZ

Docente de las Maestrías en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la PUCP y Abogado por la UNMS. Miembro de la Red Iberoamericana de Investigación en Seguridad Social (RIISS) y de la Sección Peruana de Jóvenes Juristas (SPJJ) de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDTySS).

"Lo esencial en la protección social de la ciudadanía es invisible para los gobiernos (y, la propia sociedad)."

I. INTRODUCCIÓN

¿Cuáles son los grandes retos del siglo XXI para la seguridad social y el sistema de pensiones en concreto?

El problema más obvio al que nos enfrentamos es el del aceleramiento del envejecimiento poblacional y el fin del bono demográfico, en el que muchas personas que llegan a la etapa de la vejez, o antes de dicha contingencia, no cuentan con ninguna protección social. Pues, no acceden a ninguna pensión por lo menos para cubrir algunas de las necesidades básicas que son indispensables en toda sociedad, como son la alimentación y vivienda.

Tener más personas adultas no es ajena a nuestra realidad y al de muchos hogares de personas, quienes están excluidos de la protección social y, por ende, no tienen derecho a la seguridad social en pensiones.

Al respecto, con las pensiones consagradas como derechos fundamentales en la Constitución (artículos 10, 11 y 12, fundamentalmente), cuyo estudio teórico y normativo está a cargo del derecho previsional; se permite otorgar protección a la persona ante cualquier contingencia social (vejez, invalidez, muerte, entre otros riesgos), con el otorgamiento de prestaciones económicas suficientes, adecuada e íntegras. Razón por lo cual, existen los sistemas pensionarios o previsionales para garantizar el acceso a las pensiones, los cuales pueden estar bajo la administración del Estado, de empresas privadas o empresas mixtas.

Además de estas tendencias demográficas, nos enfrentamos a otros fenómenos que se presentan en este mundo de cambios acelerados, a saber: la informalidad laboral que incide crucialmente en el financiamiento de cualquier modelo de protección social; los cambios tecnológicos en plena Cuarta – y ya casi Quinta – Revolución Industrial, en el que viene mutando el mercado de trabajo con la proliferación del trabajo en plataformas virtuales y la creciente automatización del empleo; las migraciones que se van incrementando debido a las crisis políticas y conflictos armados en varios países; las brechas de género que impiden que las mujeres accedan a pensiones en similares condiciones que la

fuerza laboral masculina; los cambios climáticos que generan desastres naturales, pérdidas materiales y enfermedades (por ejemplo, los incendios en el Amazonas); las crisis económicas y humanitarias generadas por las pandemias (como el COVID-19); la politización de las pensiones por la falta de institucionalidad, valores democráticos y el planteamientos de reformas populistas y antitécnicas. A ello, se suma afrontar también el desafió de la sostenibilidad financiara de los sistemas de pensiones, en el que resulta cada vez más ser insuficiente las cotizaciones de la clase laboral, en sobremanera, ante la ausencia de la participación (contribuciones) de los empleadores y el Estado.

De todos los fenómenos sociales y globales que están cambiando aceleradamente el mundo, ¿qué debería preocuparnos más? En este trabajo empezaremos describiendo lo que consideramos son los retos mundiales más urgentes y críticos que afronta el mundo en cuanto al sistema de pensiones, y luego analizaremos cómo están afectando al Perú.

II. EL SISTEMA DE PENSIONES FRENTE A LOS GRANDES FENÓMENOS SOCIALES Y GLOBALES

Entre otros factores, debido al "progresivo aumento de la edad media de la población y de su expectativa de la vida actual" (Tortuero, 1997, p. 695), la protección social, a través del otorgamiento de pensiones, ha transitado por diferentes etapas. Desde la previsión social hasta los seguros sociales, extendiéndose a los regímenes complementarios y voluntarios, inclusive, a otros sistemas no contributivos de pensiones, aunque de manera incipiente y más cercano a un modelo de asistencia social.

En el marco constitucional peruano, el sistema de pensiones responde a un modelo de corte dual o paralelo, además de laboralizado, contributivo y obligatorio. Por ello, está conformado por dos sistemas, uno privado y otro público[1], tal como se detalla a continuación:

1 A la fecha, se cuenta con una propuesta de reforma del sistema de pensiones, aprobada el 22 de agosto de 2024 por el Congreso (con solo 38 votos, de un total de 130), cuya Autógrafa fue enviada al Ejecutivo el pasado 03 de setiembre. Esta propuesta, a nivel formal, pretende implementar un *sistema multipilar*; puesto que, en la realidad de los hechos, no plantea cambios estructurales y paramétricos, ni muchos menos del financiamiento, gestión y administración del sistema. Es una "reforma de escritorio", ajena a la realidad y que no cuenta con legitimidad social.

a) El Sistema Privado de Pensiones (SPrP), regulado por el Decreto Ley 25897 y administrativo por las Administradoras de Fondos de Pensiones - AFP; y,

b) el Sistema Público de Pensiones (SPuP), el cual está integrado por un régimen general, regulado por el Decreto Ley 19990, administrado por la Oficina de Normalización Previsional - ONP, que representa el Sistema Nacional de Pensiones (SNP). Además, este sistema público se encuentra integrado por 3 regímenes previsionales especiales: (i) los servidores civiles del Decreto Ley 20530; (ii) los militares y policías del Decreto Ley 19846 y del Decreto Legislativo 1133[2]; y, (iii) los funcionarios diplomáticos del Decreto Legislativo 894.

En ese sentido, el modelo peruano de protección social, luego de haber pasado por un sistema de previsión social público a uno privatizado, se puede avizorar que, "es un sistema que no encaja [del todo] en ninguno de los modelos teóricos tradicionales, tanto el de Bismark (modelo contributivo, donde las aportaciones de los participantes del modelo financian los beneficios de esos mismos participantes, excluyendo a los que quedan fuera) como es el de Beveridge (modelo no contributivo donde la financiación proviene de impuestos generales y los beneficios tienen a ser universales)" (Gallego, 2015, p. 7).

Tenemos un modelo *sui géneris*. Este está condicionado por la evolución histórica del país, así como por sus normas constitucionales y legislativas que, con sus avances, reformas y sus retrocesos, ha permitido la coexistencia, en un primer momento, de dos sistemas contributivos y obligatorios: uno público, administrado por la ONP y otras entidades a cargos de dos de los regímenes previsional especiales; y, otro privado, administrado por las AFP. A estos, se sumaron los regímenes complementarios (Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo - SCTR, verbigracia), los regímenes voluntarios y, recientemente, un sistema no contributivo de forma asistencial (Pensión 65 y Pensión para personas con discapacidad severa), aunque todavía de manera incipiente.

2 Al respecto, existe una propuesta de reforma del Decreto Legislativo 1133, aprobada el 13 de junio de 2024 por el Congreso (con una mayoría de 95 votos), cuya Autógrafa fue enviada al Ejecutivo el pasado 13 de junio. Con esta propuesta, entre otros aspectos, se pretende restituir la *nivelación* pensionaria (a pesar de que la Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución la proscribe y el TC la consideró como un abuso de derecho), razón por lo habría sido observada.

Ahora bien, los sistemas de pensiones, como del Perú, afronta diferentes retos propios de un mundo de constantes riesgos y que envejece. Entre otros fenómenos sociales que se presentan en pleno siglo XXI, en el presente trabajo abordaremos los siguientes: el envejecimiento poblacional, la informalidad laboral, el trabajo en plataformas digitales y la sostenibilidad financiera de las pensiones.

1. Envejecimiento poblacional

El fenómeno del envejecimiento poblacional es un desafío común en todos los países. Ello, como producto del nuevo contexto demográfico y sus cambios acelerados.

¿Qué se entiende por envejecimiento poblacional o demográfico? En términos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020, p. 14), es "(…) el aumento progresivo de las personas de 60 y más años en la población total, lo que resulta de una gradual alteración del perfil de la estructura por edades". Así, tiene como "(…) rasgos clásicos (una pirámide con base amplia y cúspide angosta) [que] se van desdibujando, para darle una fisonomía rectangular y tender, posteriormente, a la inversión de su forma inicial (una cúspide más ancha que su base).

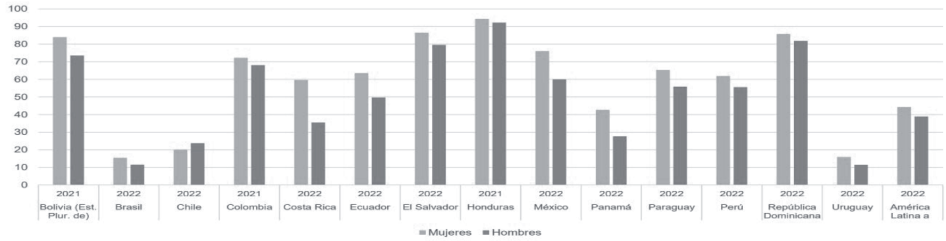
A causa de este fenómeno, disminuye cada vez más las tasas de mortalidad y fertilidad, el grupo de población de 60 años o más va creciendo aceleradamente que cualquier otro grupo de edad, con proyecciones a triplicar su número en el año 2050 (en el que dos tercios de la población mundial de ese grupo vivirá en países de ingresos bajos y medianos, esto es, aproximadamente 9.800 millones), alcanzando su pico en la década de 2100 (un máximo de casi 11.000 millones). Este fenómeno tiene efectos importantes para el desarrollo económico, los mercados de trabajo y la protección social de los países desarrollados y en desarrollo (Galasso, 2008, pp. 1-9; OIT, 2013, p. 123).

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (CEPAL, 2024), en América Latina y el Caribe la población "alcanzó una cifra de alrededor de 663 millones de habitantes, lo que representa cerca del 8,1% de la población mundial, que hoy se aproxima a 8,2 mil millones de personas".

En el 2056, se espera que la población llegue a su máximo. En la región, y en comparación con América del Norte, Europa, Oceanía, Asía y África, la

longevidad sigue acrecentándose, pese a que presentó la mayor pérdida de años de esperanza de vida al nacer durante la pandemia. Se está experimentando un acelerado proceso de envejecimiento demográfico, pues "en 2050 habrá 2,1 veces más personas mayores que en 2024", por lo que la región en las próximas décadas encabezará el proceso de envejecimiento. Y, desde ya se evidencia un mayor crecimiento del grupo de edad de 80 años y más, con una proyección de que el bono demográfico finalice en 2027; lo cual genera bajos niveles de cotización de personas ocupadas a un sistema previsional y, por ende, una insuficiencia de ingresos durante la vejez. (Zulma Sosa, PPT 4-12).

Gráfico 1: América Latina y el Caribe (14 países) - personas mayores de 65 años que reciben pensiones insuficientes según sexo, 2021- 2022 (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), CEPALSTAT [base de datos en línea] https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?theme=1&lang=es, sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG)
Elaboración: (Zulma, 2024).

El Perú cuenta con una población aproximada de más 34 millones de habitantes, del cual más de 4 millones 747 mil son habitantes de 60 y más años, los mismos que conforman la población adulto mayor en el país[3].

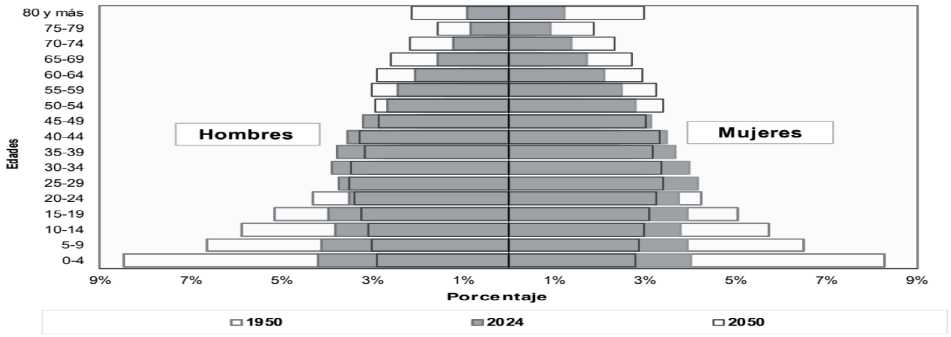
Por las características demográficas del Perú, este es considerado como un país de envejecimiento moderado. Sin embargo, debido a los cambios en la dinámica poblacional que viene experimentando desde la segunda mitad del siglo XX, se prevé la modificación drástica de dicha situación hacia finales del siglo XXI (Olivera y Clausen, 2014, p. 77).

En 1950, de cada 100 personas 42 eran menores de 15 años de edad y solo 6 tenían 60 y más años, siendo estos últimos los adultos mayores. Actualmente (2024), 24 de cada 100 habitantes son menores de 15 años. "En este proceso de

3 Según la Ley 30490, Ley de las Personas Adultas Mayores, se entiende por personas adultas mayores a todas aquellas que tenga 60 o más años de edad.

envejecimiento de la población peruana, aumenta la proporción de la población adulta mayor de 5,7% en el año 1950 a 13,9% en el año 2024"; y, para el año 2025, los menores de 15 serían el 24% y los adultos mayores el 13%, por lo que, el Perú incrementará su población de 60 y más años de 3.0 a 4.3 millones, mientras que los jóvenes se mantendrán en 8 millones. (INEI, 2024, p. 1)

Gráfico 2: Distribución relativa de la población peruana por edades y sexo, 1950, 2024 y 2050



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) - Perú: Estimaciones y Proyecciones de la Población Nacional, por Año Calendario y Edad Simple, 1950-2050. Boletín Especial N° 24.
Elaboración: (INEI, 2024, p. 11).

Desde 1950 se han producido cambios en la estructura poblacional, con un incremento del grupo de los adultos mayores y la disminución de la población joven, debido al descenso de la fecundidad y un aumento de la esperanza de vida. Dichas causas, entre otras, han propiciado el envejecimiento de la población, cambiando la forma clásica de la pirámide de la estructura poblacional por edades a un nuevo perfil, que ya tiende a ser rectangular. (INEI, 2024b, pp. 9-13)

Ahora bien, en Perú solo el 33,8% de los adultos mayores tiene cobertura del sistema de pensiones (representado por el 40,4% y 24,4% en hombre y mujeres, respectivamente), frente a un 62.2% que no tiene protección social en pensiones, encontrándose en condición de pobreza (representado por el 59,6% y 75,6% en hombre y mujeres, respectivamente). Su nivel de gasto no cubre el costo de una canasta alimentaria y no alimentaria. (INEI, 2024a, pp. 14-16; INEI, 2024a, p. 16)

¿El Perú está envejeciendo sin protección social y sin pensiones ante la vejez? Posiblemente, no solo sin pensiones sino también sin financiamiento para los que actualmente son pensionistas del SNP, SPrP y Pensión 65 (ese grupo no mayor del 33,8% de los adultos mayores). Mientras más envejece la sociedad,

sumando a los otros grandes fenómenos sociales (por ejemplo, la informalidad laboral), se tendrá menos personas en el mercado laboral y, por ende, un número reducido de cotizantes para financiar el pago de las prestaciones económicas en el presente y futuro.

Si no se toman medidas en el presente frente al fenómeno del acelerado envejecimiento poblacional, por todos los actos involucrados, principalmente, de los poderes Ejecutivo y Legislativo, es inminente la pobreza y desigualdades sociales entre los adultos mayores del Perú.

2. Informalidad laboral

¿Qué es informalidad laboral? Según lo dispuesto por la Recomendación núm. 204 (OIT 2015), en la definición "economía informal", por la cual se "(…) hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que —en la legislación o en la práctica— están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto;" está incluida la informalidad laboral. (OIT, 2024, p. 14)

Al respecto, la informalidad laboral – diferenciándose de las informalidades tributarias, registrales y de acceso a los mercados – se presenta cuando una persona que trabajan en unidades económicas del sector formal (privado o público), realiza labores de forma asalariada y subordinada, pero no está registrada en planilla bajo ningún régimen laboral y, por ende, está excluida del estatuto protector de los sistemas de protección social (Sánchez, 2021, p. 381).

En América Latina y el Caribe, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024, pp. 17-19) "la informalidad labora afecta a uno de cada dos trabajadores". Así, en 2022, "los países con menor informalidad fueron Chile y Uruguay, mientras que el país con mayor informalidad fue Bolivia", seguido por Perú. Si bien, durante la primera década del siglo XXI, la informalidad disminuyó, debido al estancamiento económico en los últimos 30 años entre 2015 y 2019, conllevó también el estancamiento o incluso la reversión de las mejoras de formalización en la región. La informalidad persiste y se agrava cuando el crecimiento se ralentiza (mientras mayor sea el PBI per cápita de un país, menor tasa de ocupación informal tendrá este).

Gráfico 3: Tasa de ocupación informal vs. población cubierta por protección social. América Latina y el Caribe. 2020

Fuente y elaboración: (OIT, 2024, p. 23).

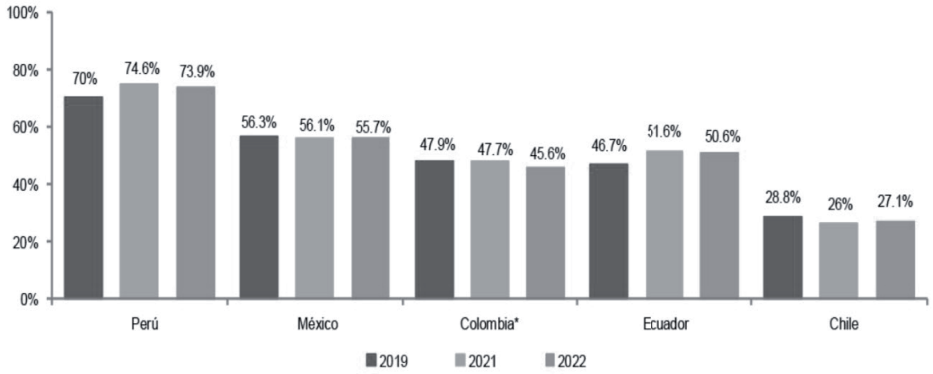
En tanto no se tenga crecimiento económico, con un incremento de la productividad, no se contribuye en nada a la disminución de la informalidad laboral. Según la OIT (2024), la mayor parte de esta informalidad está constituida por los trabajadores del sector informal, muy vinculada a la presencia de trabajo por cuenta propia (autoempleo y empleos vulnerables) y estrechamente ligada con el fenómeno del "trabajador pobre". Estos empleos precarios a su vez implican un menor acceso a protección social por parte de los trabajadores y sus familiares, como es el caso de Perú que mantiene una tasa de empleo informal mayor al 70%. Ahora bien,

> "(...) los países con mayor tasa de ocupación informal tienen un menor porcentaje de población cubierta por pisos o sistemas de protección social. Esta problemática se agrava en las áreas rurales y en los trabajadores por cuenta propia, donde se presenta una informalidad aún muy elevada.
>
> (...)
>
> **La informalidad afecta más a poblaciones vulnerables o a aquellas que tienen dificultades para trabajar a tiempo completo y a unidades económicas de baja productividad**, como las mujeres y los jóvenes, los menos educados, los migrantes, las actividades agropecuarias, las empresas de menor tamaño, y las zonas rurales (OIT 2018b)." (pp. 19-23)

Si bien "el derecho del trabajo constituye, al igual que el resto de la regulación social en su conjunto, una de las grandes conquistas sociales del siglo veinte", "no es sorprendente que hoy se halle en una encrucijada" (Bronstein, 2010, p. 1). Debido, fundamentalmente, a "los altos niveles de informalidad laboral" y "la precariedad en la duración del vínculo y el predomino del contrato

a plazo fijo", debilitando a los trabajadores como "sujetos sociales". (Sánchez, 2021, p. 80).

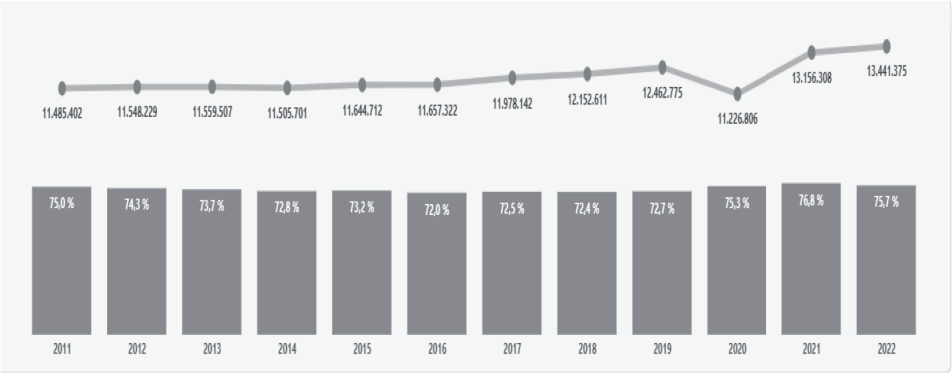
Gráfico 4: Evolución de la informalidad laboral, según países (segundo trimestre de 2022)



* Se consideran las 23 ciudades y áreas metropolitanas
Fuente: Enaho, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Instituto Nacional de Estadística y Censos (INCE), Instituto Nacional de Estadísticas (INE).
Elaboración: COMEXPERU.

En el Perú, de forma similar a los países en vías de desarrollo, se mantienen altas tasas de informalidad, subempleo y ocupación en microempresas, más aún en sus áreas urbanas (León, 2012, p. 331). Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2024, p. 4), la evolución de la informalidad en el Perú, desde el 2011 al 2022, se ha mantenido en más del 70% de la Población Económicamente Activa Ocupada (PEA Ocupada), integrada por personas de 14 a más años de edad que trabajan o tienen la posibilidad laboral,

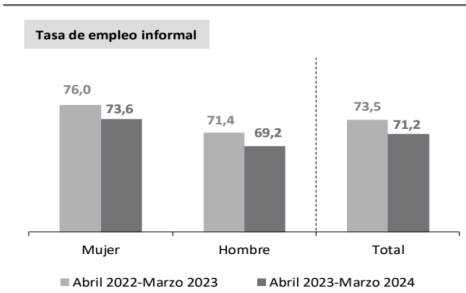
Gráfico 5: Perú – Empleo Informal, 2011-2022
(En cantidades y porcentajes)



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares.
Elaboración: MTPE - Observatorio de la Formalización laboral.

Igualmente, en el periodo abril 2023-marzo 2024, la tasa de empleo informal se ubicó en 71,2% (disminuyendo en 2,3 puntos porcentuales al mismo periodo del año anterior –73,5–), mientras que la tasa de empleo formal fue de 28,8%. (MTPE, 2024).

Gráfico 6: Perú – Tasa de empleo informal, según características,
Abril 2022-Marzo 2023 y Abril 2023-Marzo 2024



Características	Abril 2022-Marzo 2023 (%)	Abril 2023-Marzo 2024 (%)	Variación (puntos porcentuales)
Total	**73,5**	**71,2**	**-2,3**
Sexo			
Hombre	71,4	69,2	-2,2
Mujer	76,0	73,6	-2,4
Grupos de edad			
De 14 a 24 años	86,6	85,0	-1,6
De 25 a 44 años	69,4	67,1	-2,3
De 45 a más años	73,0	70,9	-2,1
Área de residencia			
Urbano	68,0	65,6	-2,4
Rural	95,1	94,1	-1,0

Fuente: INEI - "PERÚ: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a Nivel Nacional y en 26 Ciudades". Mayo, 2024.
Elaboración: MTPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Teniendo en consideración la evolución de la informalidad en el Perú hasta la actualidad, el grupo grueso de la PEA Ocupada, además de no ser beneficiarios de una Remuneración Mínima Vital - RMV fijada en S/ 1,025 soles y no contar con algún ingreso mensual fijo que le permita cubrir la canasta básica de consumo; no acceden a ninguna pensión. Aproximadamente, 7 de cada 10 tra-

bajadores laborarían en condiciones de informalidad, siendo que solo 3 personas serían los únicos que tienen alguna forma de protección social, aunque limitada.

La protección social está focalizada en la PEA Ocupada formal, mas no en la informal. Esta última es un problema de larga data en el país – que tiene la segunda tasa más elevada de Latinoamérica –, generando pérdida de empleos formales y afectando la dinámica de las cotizaciones y acceso a una pensión, sobre todo, en la vejez.

El fenómeno de la informalidad laboral, además de ser global, es predominante complejo y producto de diferentes causas. Además, entre otros efectos que genera, está el impedir construir un sistema de pensiones sostenible financieramente, cuando aquel se enmarca todavía en los seguros sociales.

Ser trabajador informal en el Perú es estar excluido de cualquier mecanismo de protección social, sin acceso a ninguna pensión, en sobremanera cuando llegues a la etapa de la vejez.

3. Trabajo en plataformas virtuales

El fenómeno de los trabajadores de plataformas, con la llegada de la digitalización y la automatización tecnológica, está transformando profundamente el mundo laboral, destruyendo, transformando y generando puestos de trabajo", aunque contribuyendo "a una precarización del mercado laboral". Ello, también tiene un impacto en el mundo de la protección social, por el "deterioro de la calidad de empleo" formal (CEPAL y OIT, 2021, p. 23), y la restricción del acceso a este último, por la falta de regulación de las legislaciones nacionales.

Este fenómeno, conocido también como la gig economy o economía gig, es "un nuevo formato para generar ingresos fuera de la idea de trabajo tradicional en la cual una persona se encarga de realizar una tarea específica, y cobra este servicio de forma independiente." (Rodríguez y Azuara, 2022).

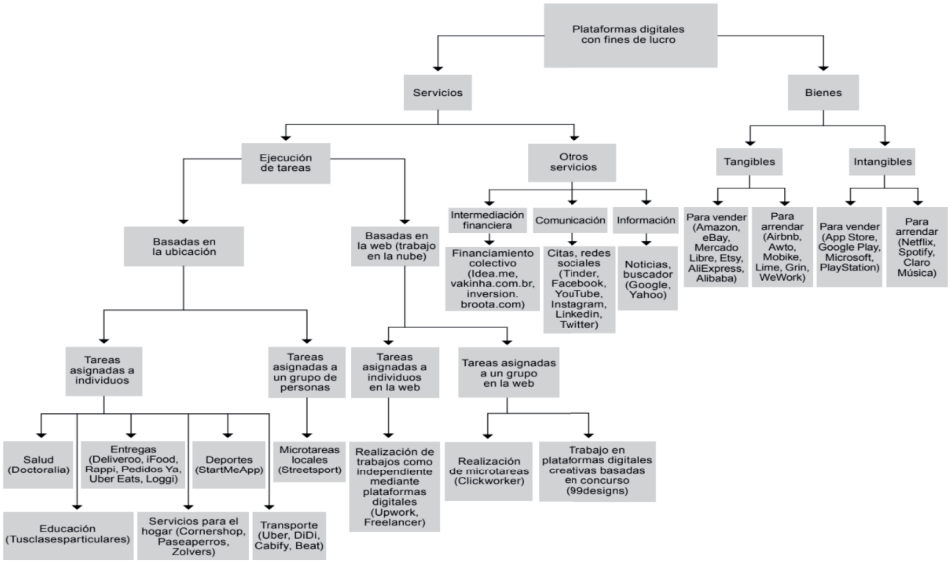
Esta nueva forma de organización del trabajo es denominada "la Gig Economy", la cual está formada por aquellas empresas que a través de una plataforma virtual (app, página web, etc.) organizan la prestación de un servicio" (Todolí, 2018, p. 28). En este modelo de trabajo, las "empresas de la nueva Gig economy, toman una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y la descentralizan hacia un indefinido y, normalmente, gran

número de personas en forma de llamamiento o convocatoria"; por lo que se presentarán tres elementos:

> i) por una parte, los "solicitantes", que son empresas o particulares que requieren que se realice en su beneficio una prestación de un servicio; ii) los trabajadores que prestan los servicios; iii) y, en tercer lugar, las plataformas virtuales que se encargan de utilizar las tecnologías de la información para unir oferta y demanda y que perciben un porcentaje por cada prestación de servicios realizada. (Todolí, 2018, p. 28)

El trabajo en las plataformas digitales se puede efectuar en diferentes categorías, ya sean con fines de lucro de bienes (comercialización) y servicios (acceso y ejecución), encontrándose en las siguientes categorías: (CEPAL y OIT, 2021, p. 25):

Gráfico 7: Categorías de plataformas digitales con fines de lucro de bienes y servicios



Fuente: Menéndez, "Clasificación del trabajo en plataformas digitales", Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), s/f, inédito, sobre la base de F. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work,* Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.
Nota: Entre paréntesis se mencionan ejemplos de cada categoría.

Ante el impacto generado por a gig economy en el mundo del trabajo, aunque sin soluciones uniformes e inmediatas, la seguridad social también se ve seriamente afectada. La precarización del trabajo en las plataformas virtuales al no estar en línea con el trabajo decente genera que en la gig economy no exista

responsabilidad de la protección socio laboral de los trabajadores, "quienes, según la posición de las empresas de la plataforma, son independientes o "socios" (CEPAL y OIT, 2021, p. 36).

Debido a ello, en el Perú, como en muchos países de Latinoamérica, y al estar la protección social focalizada en el empleo formal, automáticamente, los trabajadores de plataformas virtuales quedan excluidos de acceder a las pensiones, por ejemplo, en la vejez. El acceso a dichas prestaciones económicas se condiciona a que tengan reconocido una relación laboral formal, es decir, estén registrados en planilla, como los están actualmente los trabajadores que forman parte del modelo tradicional de trabajo.

La desprotección social de los trabajadores de plataformas digitales es manifiesta. Pese a que existen muchas herramientas que ofrece la era digital (teléfonos celulares, aplicativos, etc.), no existe ningún modelo inclusivo de protección social en pensiones para dicho grupo en el siglo XXI.

Solo tenemos esfuerzos reducidos, por parte del BID y no del Estado, para que dicho grupo sea incluido a un sistema de ahorro "voluntario" para el retiro, como fue el caso de 1682 conductores de Cabify (Azuara et al, 2021, pp. 131-134). O, escasos estudios y propuestas normativas sobre dichos fenómenos en el Perú (Dinegro, 2020 y 2021). El trabajo en plataformas refleja un contexto incierto para los trabajadores, sin condiciones justas; ergo, sin que las plataformas o el Estado provea una red de seguridad social.

4. (In)sostenibilidad financiera

El sistema de pensiones del Perú todavía se encuentra en la etapa del seguro social. Por ello, solo se tiene como principal fuente de financiamiento los aportes y contribuciones, que se realizan en materia de pensiones por parte los trabajadores (dependientes, de manera obligatoria, e independiente, de forma voluntaria) y muchas veces subsidiado con el presupuesto fiscal del Estado ante las insuficiencias de la caja que las atiende.

Existe una clara correlación entre base de cotización y salario en nuestro país. Así, todos los ingresos considerados como remunerativos se consideran como base de cálculo para las aportaciones previsionales, siendo únicamente excluidos aquellos ingresos considerados como condiciones de trabajo u otros que por su particular consideración o percepción excepcional son exonerados de tal carga.

Dichas aportaciones, al ser considerados como un tipo de tributos, aun teniendo naturaleza previsional, impide que se puedan implementar políticas de protección social y fiscales, tales como promover la regulación de impuestos especiales de corte previsional; así como, respecto a los fraudes contra la seguridad social, promulgar una Ley de Delitos Previsionales.

Ahora bien, el Estado es el último garante de las obligaciones en la seguridad social y, por tanto, es el responsable de cubrir el déficit que se produce en los requerimientos de atención en salud y pensiones.

En la Constitución Política de 1993 ni en leyes normativas no hay disposición que regule la obligación del Estado de aportar a la seguridad social, siendo que su artículo 12 solo establece que, los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles y no pueden ser destinados a fines distintos a los de su creación, se aplican en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley.

No obstante, ello no es impedimento para que, en el Presupuesto Público, a corto, mediano y largo plazo, se disponga una partida de transferencia de recursos para financiar a los seguros sociales, con la finalidad de redistribuir el ingreso nacional, paliar sus déficits, cubrir los egresos derivados de la atención a ciertos grupos no cotizantes, o devolverle a la seguridad social los recursos tomados por el Estado.

Asimismo, es menester señalar que, legislativamente, existe la posibilidad en invertir las reservar de la seguridad social. Los ingresos de cada régimen de prestaciones, además de cubrir los gastos de las prestaciones y su administración, también posibilitan la constitución de un fondo de reserva que puede tener dos finalidades y cuantías, según la clase de prestaciones para las que se encuentren destinadas. Así, por ejemplo, en el SNP se permite la inversión de las reservas conforme a los criterios señalados en artículo 22 del Decreto Ley 19990 (la seguridad de su valor real, liquidez, mayor rentabilidad posible, entre otros).

Por otra parte, las sanciones administrativas y su tipificación penal errada coadyuvan el incumplimiento del pago de las aportaciones y, por ende, el desfinanciamiento de los seguros sociales. La falta de políticas sociolaborales y de seguridad social impide otorgar todas las prestaciones propias de un sistema de seguridad social, aun en su estadio de seguros sociales, así como su tratamiento autónomo (como Derecho previsional) para cumplir con otorgar cobertura a todas las contingencias sociales (desempleo, prestaciones familiares, por ejemplo).

El costo financiero de corto y mediano plazo de este nuevo modelo de protección social frente a la jubilación debe incluir las siguientes variables: monto mensual de la pensión, tasa de variación anual de la pensión, costo total anual producto del pago de las pensiones, porcentaje imputable por concepto de gastos administrativos y costo anual de operaciones del régimen.

Asimismo, el costo total del régimen en función del Producto Bruto Interno (PBI), se debe dimensionar con base en una proyección de este en función de la tasa de crecimiento de los últimos años. En este aspecto, en el financiamiento del nuevo modelo multipilar de pensiones deben participar todos los ciudadanos (como un deber de solidaridad), y no solo los trabajadores. Debido a que la cobertura de pensiones de jubilación es universal, el financiamiento también debe seguir ese mismo camino.

El análisis de la sostenibilidad financiera no es exclusivo de los sistemas públicos, también resulta aplicable a los sistemas privados, sobre cuando ambos se interrelacionan (Gonzales y Daniel, 2024, p. 360).

Sobre el particular, la principal y casi única fuente de financiamiento que se regula en la legislación nacional se da a través de las cotizaciones de la clase trabajadora (por la que también se financia los gastos de administración), sin intervención de los empleadores, pero sí del Estado solo cuando subsidia un esquema de protección social que no cuenta con el financiamiento para brindar las prestaciones. No existen otras fuentes de financiamiento directo de la seguridad social, tampoco propuestas para incrementar la tasa de cotización o creaciones de impuestos especiales, debido a la politización extrema de la materia o la falta de voluntad, por ejemplo. En el marco del Convenio 102 de la OIT, se sigue incumpliendo con garantizar el principio de solidaridad, al no implementar medidas para la participación de toda la sociedad (trabajadores formales, independientes, ciudadanía en general) en la sostenibilidad financiera del sistema de protección social del Perú, más aún cuando ello no podrá ser mantenido vía subsidios del Estado en el mediano y largo plazo.

En el aseguramiento de la suficiencia económica (pensiones), existe una evidente segmentación en el mercado de pensiones, pues los trabajadores con mayores ingresos y puestos de trabajo relativamente estables prefieren afiliarse a las AFP; mientras que a aquellos con ingresos bajos optan por la ONP. Con este modelo paralelo, focalizado y contributivo, se presenta una constante y sostenida disminución de las aportaciones de los cotizantes debido a: la utilización de

mecanismos de jubilación adelantada, la alta tasa de desempleo e informalidad, empleos precarios y el incremento de la expectativa de vida de los asegurados; además, de presentarse una fuerte evasión y mora en el pago de las aportaciones.

III. ¿TIENE OPCIONES EL SISTEMA DE PENSIONES PARA AFRONTAR LOS RETOS DEL SIGLO XXI?

Para brindar una o varias respuestas a la mencionada interrogante, en principio, es imprescindible recordar que la seguridad social en pensiones se sustenta fundamentalmente en los siguientes pilares: universalidad (cobertura de pensiones para la ciudadanía, y no solo los trabadores dependientes y formales), solidaridad (participación de toda la ciudadanía en la garantía del derecho humano fundamental a la seguridad social), integralidad (pensiones eficientes, oportunas y suficientes), sostenibilidad financiera (capacidad económica del país) e institucionalidad (administración directa e indirecta del sistema de pensiones a cargo del Estado).

Si un sistema de pensiones tiene en cuenta como mínimo la implementación de los mencionados principios, posiblemente, tenga alguna opción para afrontar los diferentes fenómenos sociales y globales del siglo XXI – una realidad innegable –. Ello, para brindar una seguridad económica universal y sostenible en tiempo de las personas que lo requieran cuando se presenten las contingencias sociales (enfermedades, accidentes, vejez, etc.).

Para tal efecto, y ante cualquier evaluación o propuesta de reforma del sistema previsional, resultará necesario transitar por un proceso de "disrupción". Este último término debe ser entendido como "una forma de cuestionar cómo son las cosas, de romper con lo hecho y visto anteriormente, de rechazar lo convencional". (Dru, 1997, p. 11)

Al respecto, la disrupción es una "herramienta que ofrece a quienes quieren alumbrar nuevas ideas una oportunidad de hacerlo", a través de la implementación de las siguientes propuestas que permitirán, en el sistema pensionario:

(i) "identificar lo que impide pensar con claridad (convencionalismo)", describiendo el diagnóstico actual del sistema de pensiones;

(ii) poner "en tela de juicio" dicho convencionalismo "con una idea radicalmente nueva (disrupción)", planteando la (des)mercantilización y (des)laboralización de las pensiones; e,

(iii) identificar "la meta hacia la que se avanza, una dirección establecida de manera más o menos intuitiva (visión)" (Dru, 1997, p. 11)4. Esto implica implementar un nuevo y revolucionario modelo de protección social universal para afrontar los desafíos del envejecimiento, informalidad laboral, plataformas digitales, financiamiento, entre otros, para la seguridad de los ingresos, sobre todo en la vejez.

En el presente trabajo, se abordará principalmente los dos primeros puntos en el proceso de disrupción del sistema de pensiones, puesto que en tanto no se conozcan ellos, resultaría imposible plantear alguna reforma o revolución de este[5].

1. Diagnóstico del actual sistema de pensiones: ¿Reformas sin norte fijo?

Los sistemas pensionarios en el Perú, predominantemente, son entendidas desde el ámbito laboral y previsional, mas no desde la seguridad social propiamente.

En la actualidad nuestro sistema pensionario está: (i) laboralizado, pues los sujetos protegidos son únicamente los trabajadores, por eso lo consideran solo como un derecho laboral y no un derecho humano fundamental; (ii) focalizado, pues solo protege a no más del 30% de la PEA Ocupada; (iii) desordenado, pues existen una variada e incongruente regulación en la legislación nacional en materia previsional; (iv) inequitativo, pues los montos de las pensiones no son iguales en el propio sistema público de pensiones; (v) en deconstrucción, por la promulgación de normas que vulneran el C102 y la Constitución de 1993; y, (vi) sin reformas estructural y paramétrica, con base en una política de protección social.

El sistema de pensiones peruano no resuelve los problemas sociales del pasado ni del presente, a pesar de haber transitado de una protección focalizada a una cobertura universal. Este avance es interrumpido por medidas populistas

4 Dru, J-M. (1997). Disrupción. Desafiar los convencionalismos y estimular el mercado. Madrid: Editorial Eresma & Celeste Ediciones.

5 Al respecto, se puede revisar un trabajo nuestro (Paitán, 2023), en el que se aborda un estudio detallado de las diferentes propuestas de reforma del sistema de pensiones peruano, previa su deslaboralización, entre otros aspectos; y, en el marco de las nuevas formas de protección social que se presentan en el siglo XXI, a saber: Renta Básica Universal, Sistema de Cuentas Nocionales, Piso de Protección Social y Sistema Multipilar. Este último fue planteado por Beveridge en el año 1942. Paitán, Javier. (2023). *¿Estamos protegidos en la vejez? Jubilación, deslaboralización y un modelo para armar*. Lima: Palestra.

y antitécnicas, como son las normas del libre retiro de fondo de pensiones, con el que se pretende desaparecer no solo al SPrP sino, y principalmente, a todo el sistema de pensiones construido hasta antes el 2016; o, propuestas normativas que no brindan respuesta alguna a los grandes retos que afronta la seguridad social en el siglo XXI.

Desde hace muchos años atrás en el Perú, se han planteado varias propuestas de reforma del sistema de pensiones en general, centrándose en el SNP como en el SPrP. Hasta la actualidad (2024), las propuestas de reforma presentadas por parte del Congreso (Comisiones de Trabajo y de Economía, inclusive por iniciativa particular de varios congresistas de la República) y del Ejecutivo (mediante la Comisión Multisectorial creada por el Decreto Supremo 081-2022-PCM, modificado por los Decretos Supremos 012-2023-PCM y 045-2023-PCM), solo han planteado la creación de un sistema multipilar, en el que se combinen los pilares contributivos (ONP y AFP, por ejemplo) con los pilares no contributivos (Pensión 65, por ejemplo), adicionándose un pilar complementario (siendo para los trabajadores dependientes voluntario e independientes obligatorio, en este último, para financiar las pensiones por consumo).

Lamentablemente, todas estas propuestas devienen solo de un proceso de diálogo aislado entre los funcionarios de dichos poderes del Estado, con altas probabilidades de la intervención de las empresas privadas encargas de administrar el SPrP. Ello, no es producto del diálogo y concertación social, en el que se involucre activamente a las organizaciones sindicales, asociaciones de pensionistas y censantes, y a la ciudadanía en general; quienes son los verdaderos actores y beneficiarios de cualquier reforma de un derecho humano y fundamental, como son las pensiones.

Asimismo, determinadas propuestas (como la planteada por la Comisión de Economía) no está alineada con los estándares internacionales, pues pretende privatizar la protección social en pensiones, impidiendo que muchas personas que solo perciben la RMV (S/ 1,025) tengan garantizada una pensión mínima en similar monto al que se prevé en el SNP (S/ 500).

Al privatizar todo el sistema de pensiones peruano, cada trabajador al momento de sufrir una contingencia, como la vejez, solo accederá a una prestación de acuerdo con el fondo acumulado en la CIC, y por el tiempo que dure en el monto determinado (por ejemplo, S/200 solo por 2 o menos años). Del mismo, modo con la creación de las pensiones por consumo, cuya administración estará

a cargo de las AFP, con el cobro de las comisiones, las reglas de juego que se mantienen en el SPrP y diferentes crisis globales que se presentan, imposibilitará contar con un fondo suficiente en el CIC para acceder a una pensión, inclusive en un monto inferior a la pensión mínima que otorga el SNP.

Por otro lado, en el contexto de planteamientos de reformas del sistema de pensiones desde el Congreso, este también aprobó proyectos de ley para autorizar el retiro de fondos del SPrP (sumando 7 retiros a la fecha), sin que estas últimas siquiera advierte que el Perú ha ratificado el Convenio 102 de la OIT, y que las medidas planteadas violaron dicho instrumento internacional, así como los artículos 10, 11 y 12 de la Constitución de 1993. En la Autógrafa de Ley, la que posiblemente no sea observada por el Ejecutivo, persiste esa posibilidad de que los afiliados menores de 40 años puedan tener la libertad de retirar sus fondos para fines no previsionales.

Desde el Congreso, al que se suma ahora el Ejecutivo, se advierte de que no existe un consenso para efectuar un verdadera y sistemática reforma del sistema de pensiones. Solo se estaría promoviendo su destrucción con propuestas populistas, muchas veces aprobadas solo por contar con mayoría de voto, y no por fundamentos jurídicos y técnicos que lo sustenten.

De este modo, corresponde a dichos poderes del Estado, involucrando a otros actores importantes de la sociedad, reevaluar y replantear todas las propuestas de reforma que se están discutiendo en el Perú, a fin de que estas estén acorde a la Carta Magna de 1993; los instrumentos internacionales de la OIT ratificados por el Perú y demás referidos a los derechos humanos; los pronunciamiento del máximo órgano de interpretación de la Constitución (en el que existen precedente vinculantes para ser cumplidos por parte de todos los poderes del Estado); a los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS o Agenda 2030, entre otros estándares internacionales. Asimismo, si se toman en consideración las sugerencias brindadas por los órganos internacionales, como es la OIT.

2. (Des)mercantilizar el derecho a la seguridad social en pensiones

Según la Constitución de 1993 (artículos 10, 11 y 12, fundamentalmente), se reconoce a la seguridad social como un derecho humano y social, así como a la pensión, además de considerarlos como derechos fundamentales.

Contrariamente a lo antes descrito, en nuestro país ya no resulta bonito ni mucho menos gratificante hablar de la seguridad social como un derecho humano y social. De ahí que existan empresas privadas y políticos, como en el caso peruano, que mercantilizan este derecho, porque así lo han permitido los diferentes gobiernos de turno (desde 1992). Últimamente, viene siendo avalada por la propia sociedad.

Ahora bien, si no interiorizamos ¿qué es la seguridad social?, por más recursos que se tenga en un Estado o exista la voluntad política de hacer cambios, solo tendremos más empresas privadas haciéndose cargo de la entrega de las pensiones (y de las atenciones médicas), pero mercantilizándolas como productos al mejor postor, y no como derechos que son de todos; cuyo acceso y garantía debe efectuarse sin distinción alguna.

Al respecto, la *seguridad social*, además de ser un avanzado mecanismo de protección social, es un servicio público. Por ello, "es sin duda una de las estrategias políticas, económicas y sociales más importantes para cualquier país del orbe, más allá del tipo de gobierno o del perfil ideológico de sus gobernantes". Sin embargo, "no es extraño que hoy día a muchos les suene el concepto a mero postulado de corte político, una simple entelequia al no entenderse la trascendencia de lo que significa e implica dicha seguridad social: un derecho humano y social de todos, inalienable e irrenunciable, establecido como un servicio público que debe brindar el Estado como responsable primario y final del sistema, atento a lo previsto en los artículos 22 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos" (Ruiz, 2010, pp. 126-2017).

Por ello, las pensiones no deben ser tratadas como mercancías al mejor postor en el mercado. Frente a dicha situación, siguiendo a Ruiz (2012), existe la obligación de recodar y enfatizar que toda persona tiene derecho a la seguridad social, al ser este es un *derecho humano y fundamental* (inherente a todo ser humano y que permite el ejercicio de otros derechos), *irrenunciable* (no se puede ni se debe renunciar por ningún motivo), *inalienable* (no se puede ceder o vender), *imprescriptible* (nos acompaña desde el nacimiento hasta la muerte) e *indispensable para el respeto de la dignidad humana* (es el fin supremo del Estado y la sociedad). Sin embargo, dicho autor lamenta que, a lo largo y ancho del planeta, el derecho humano inalienable e irrenunciable en la práctica sí que se "negocia", donde los representantes del Estado optan "por lavarse las manos." (p. 150)

Cabe recordar que los derechos de seguridad social, así como los derechos laborales, son derechos humanos que reconocen como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas del mundo (Canessa, 2014, p. 22), frente a las contingencias sociales, principalmente, el de la vejez.

3. (Des)laboralizar el acceso del derecho fundamental a la pensión

Es una obligación social repensar el sistema de pensiones en pleno siglo XXI, rompiendo de una vez por todas el paradigma de condicionar el acceso a la protección social, únicamente, al trabajo subordinado.

Si bien los beneficios de la previsión social – pensiones del seguro social –, inicialmente, se limitaron a los trabajadores asalariados, por lo que la seguridad social vivió subordinada al derecho del trabajo; en la actualidad, las leyes vigentes sobre seguridad social – la fase más avanzada de protección social que todavía no posee el carácter universal y solidario que lo caracteriza – están dirigidos a todos los miembros integrantes de un país, que no poseen la calidad del trabajador tradicionalmente entendido.

Mientras el derecho del trabajo se ocupa exclusivamente del trabajador en relación de dependencia, el sujeto del derecho de la seguridad social es el hombre. Para lograr sus objetivos utiliza métodos y técnicas jurídicas propios, que también lo diferencian del derecho del trabajo.

En el caso peruano, desde la Carta Magna de 1779, inclusive en la de 1993, persiste la tendencia de laboralizar la seguridad social. Pese a que su autonomía es reconocida a nivel jurídico, doctrinal y jurisprudencial, "hay un evidente campo de interacción entre esta disciplina y el derecho del trabajo, que está conformado por la porción de la seguridad social que corresponde a los trabajadores." (Neves, 1987, p. 182)

Dicha situación genera gran desconcierto, sobre todo cuando se piensa que la pensión es un derecho laboral o se emiten normas de ese carácter, aun se trate de la materia previsional.

Tenemos un régimen de seguridad social claramente laboralizado que presenta una serie de problemas que hasta la actualidad no han venido siendo superados, como lo señaló el maestro Neves (1987, p. 182). Por el contrario,

la situación se agrava al punto de desnaturalizar la finalidad de las pensiones. Por ejemplo, al emitir normas que restringen el financiamiento de instituciones que velan por la seguridad social o que permiten el libre retiro de fondos de pensiones para fines no previsionales.

Es imprescindible reconocer la autonomía de la seguridad social, y superar la etapa del seguro social, el cual está íntimamente ligado con el derecho laboral, a fin de brindar cobertura a todas las personas, sin distinción alguna, accediendo a las pensiones de manera íntegra, oportuna y eficaz.

Las pensiones representan una de las transferencias de fuente segura de ingresos más importantes en las sociedades modernas, teniendo como función la provisión de mecanismos de vida a todos los grupos de la población, en especial a los que son vulnerables (adultos mayores) que, por su edad avanzada o condición de salud, ya no pueden participar o reincorporase en el mercado de trabajo.

Dichas prestaciones económicas son una importante herramienta para la prevención y alivio de la pobreza, puesto que impregna la vida de todas las personas desde su nacimiento hasta su muerte. Inclusive más allá de esta última contingencia (por ejemplo, con el otorgamiento de la pensión de sobrevivientes: viudez, orfandad o ascendientes). Se debe entender de una vez por todas que las pensiones no deben ser consideradas más como derechos laborales y, por ende, exclusivos de los trabajadores y de las trabajadoras.

Un elemento clave para iniciar con la deslaboralización de las pensiones, es implementar programas sociales y educativos dedicados a construir los cimientos de una *cultura en seguridad social,* por otros denominado *cultura previsional.*

Con ello, se debe buscar sensibilizar a todas las personas en general, y en las diferentes etapas de su vida, sobre la importancia de la seguridad social, los valores y principios que lo sustentan, los mismos que derivan de la Constitución. Es pues dicho mecanismo de protección social un derecho humano y constitucional, además de ser una garantía institucional que la clase política no puede ni debe desconocer.

Urge sacar a la luz la trascendencia de las pensiones, para luchar por su acceso y garantía. Con la recuperación y fortalecimiento de la participación de la población en su financiamiento, se tendrá el siguiente fin supremo: *la redistribución de la riqueza con justicia social y equidad*. Busquemos fomentar más solidaridad social en aras de brindar mayor protección en pensiones.

Entonces, ¿cómo empezar una reforma del sistema de pensiones, en el marco de su disrupción? Mínimum minimorum (lo mínimo de los mínimos), urge la desmercantilización y deslaboralización de las pensiones, y con base en la reafirmación de los principios de la seguridad social; se construya un nuevo modelo de protección social. Con ello, ya no solo se reformará el sistema de pensiones, sino que revolucionará, pues ninguna persona debe estar desprotegida, en sobremanera, frente a los grandes retos que se afronta en pleno siglo XXI.

IV. CONCLUSIONES

Frente a los fenómenos del envejecimiento poblacional, la informalidad laboral, el trabajo en la gig economy y la (In)sostenibilidad financiera previsional, en el Perú, ¡estamos más desprotegidos que nunca!

Vivimos en un mundo de constantes riesgos y que envejece aceleradamente. Muchas personas se enferman, accidentan o jubilan, pero pocas reciben una pensión para afrontar las incertidumbres ocasionadas por dichas contingencias sociales, principalmente, las que no forman parte del empleo formal.

En un país donde impera la informalidad (superando el 70% de la tasa de empleo formal), el no poseer un trabajo asalariado y dependiente implica automáticamente no contar con ninguna medida de protección social y, por ende, ser un grupo vulnerable y excluido del modelo de protección social imperante (seguros sociales). Solo 1 de 4 ancianos recibiría una pensión.

Ahora bien, todos los retos que se presentan en el siglo XXI para el sistema previsional, tales como el envejecimiento poblacional, el descenso en el número de aportantes jóvenes, como consecuencia de la elevada tasa de informalidad laboral, los bajos niveles de empleo; afectan gravemente la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones de reparto (SPuP) y de capitalización (SPrP).

En ese sentido, para evaluar cualquier reforma de corte estructural o paramétrico del actual sistema de pensiones peruano; y, mínimamente, garantizar la aplicación de los principios por los que se sustenta cualquier modelo de protección social, se tiene que, desmercantilizar y deslaboralizar el acceso a la seguridad social en pensiones.

Con base en ello, sin caer en populismos, antitecnicismos o politización de las pensiones, recién podremos evaluar la necesidad imperiosa de implementar un nuevo paradigma del sistema de pensiones peruano (deslaboralizado), ade-

más de avizorar la premura de armar un moderno modelo de protección social universal y más inclusivo, acorde a nuestra realidad social, económica, jurídica, política y cultural. Necesitamos una auténtica y reflexiva revolución pensionaria.

Ante los mencionados fenómenos sociales del siglo XXI, no nos queda más que luchar por nuestros derechos pensionarios, lo cual es responsabilidad y deber de toda la ciudadanía, para su garantía en nuestro presente y futuro. O, ¿podemos ser capaces de imaginarnos un Perú sin pensiones?

V. BIBLIOGRAFÍA

Abanto, César & Paitán, Javier. (2020). "El dilema del sistema de pensiones peruano en tiempos de pandemia: ¿Reforma o deconstrucción?" *Revista Derecho del Trabajo. Revista especializada en Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Año VIII, N° 29, octubre / diciembre 2020.

Azuara, O. et al (2021). *Ahorro sin barreras: lecciones de las intervenciones del Laboratorio de Ahorro para el Retiro*. Monografía del BID; 907. Abril 2021. http://dx.doi.org/10.18235/0003177

Bronstein, A. (2010). *Derecho internacional y comparado del trabajo. Desafíos actuales* (C. Melero, trad.). México D.F.: OIT y Plaza y Valdes Editores.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) / Organización Internacional del Trabajo (OIT). "Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina". *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, Nº, Santiago: OIT y CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46955/S2100277_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2024). *Día mundial de la Población 2024*. https://www.cepal.org/es/notas/dia-mundial-la-poblacion-2024

Dinegro, A. (2020). El mercado laboral peruano y las plataformas de delivery: ¿Qué dicen los derechos laborales? En Hidalgo, Kruskaya & Salazar, Carolina (edits.). *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde américa latina*. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador.

Dinegro, A. (2021). *Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales. Caso de Lima-Perú*. Lima: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Dru, J-M. (1997). *Disrupción. Desafiar los convencionalismos y estimular el mercado*. Madrid: Editorial Eresma & Celeste Ediciones.

Galasso, Vincenzo. (2008). *The political future of social security in aging societies*. MIT Cambridge, Mass.

Gonzales, César & Paitán, Javier. (2015). Hacia un modelo multipilar del sistema de pensiones peruano: ¿Una reforma impostergable? *Revista de Diálogo y Concertación Nacional del Consejo Nacional del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*.

Gonzales, César & Paniura, Daniel. (2024). La sostenibilidad financiera como principio de la seguridad socia. En VV. AA. *Derecho del Trabajo. Desafíos contemporáneos de la tutela colectiva e individual. Estudios en homenaje al profesor Alfredo Villavicencio Ríos*. Lima: Palestra.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INIE). (2015). *Estado de la Población Peruana 2020.* Lima: INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1743/Libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INIE). (2024a). Situación de la Población Adulta Mayor. *Informe Técnico N° 2,* Junio 2024. Lima: INEI. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6548711/5706764-situacion-de-la-poblacion-adulta-mayor-enero-febrero-marzo-2024.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INIE). (2024b). *Situación de la Población Peruana 2024. Una mirada de la diversidad étnica.* Lima: INEI. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6616587/5751291-situacion-de-la-poblacion-peruana-2024-una-mirada-de-la-diversidad-etnica.pdf

León, Janina. "Educación, seguridad social y mercados de trabajo en el Perú". (2012). En Garavito, Cecilia & Muñoz, Ismael (ed.). *Empleo y protección social.* Lima: PUCP.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2024). *Informe trimestral del mercado laboral. Situación del empleo 2024 Trimestre I*. Lima: MTPE. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6653196/5783668-ite-2024-t1.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2024). *Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe 2024-2030*. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/es/publications/estrategia-de-formalizacion-para-america-latina-y-el-caribe-2024-2030

Olivera, Javier & Clausen, Jhonathan. Las características del adulto mayor peruano y las políticas de protección social. *Economía* Vol. XXXVII, N° 73, semestre enero-junio 2014. http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/10085/10522

Paitán, Javier. (2023). *¿Estamos protegidos en la vejez? Jubilación, deslaboralización y un modelo para armar*. Lima: Palestra.

Rodríguez, Catalina & Azuara, Oliver (2022). Gig economy: el nuevo paradigma para la generación de ingresos. *Factor Trabajo*. https://blogs.iadb.org/trabajo/es/gig-economy-el-nuevo-paradigma-para-la-generacion-de-ingresos/

Sánchez, Ch. (2021). Análisis crítico de las medidas adoptadas por el Estado y las empresas frente a los impactos del COVID-19 en relación a los derechos laborales y la salud de los trabajadores. En Ch. Sánchez & F. Cuadros (Coord.), *Flexibilización laboral y de la seguridad social. Análisis económico, antecedentes y contexto en COVID-19* (pp. 19-120). Lima; Palestra.

Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEXPERU). (2022). Informalidad laboral peruana continúa al alza: ¿Cómo nos posicionamos en la región? *Semanario 1139*, 07 de Octubre de 2022. https://www.comexperu.org.pe/publicaciones?id=1&publicacion=Semanario&edicion=1139

Sosa, Zulma. (2024, 19 de junio). *Tendencias del envejecimiento poblacional, cuidados y economía plateada* [Diapositivas de PowerPoint]. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Todolí, Adrían. (2018). Prólogo. En: Todolí, Adrían & Hernández, Macarena (direc.). *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado* (pp. 27-34). Navarra: Thomson Reuters Arazandi.

Tortuero, José L. (1997). Prestaciones económicas de la seguridad social: Incapacidad temporal, maternidad, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia. En DE BUEN, Néstor y MORGADO, Emilio (Coord.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 683-701). México: AIADTSS y UNAM.