

El impacto de la Gig Economy en el sistema de pensiones peruano: ¿más desigualdad y exclusión previsional?

The impact of the Gig Economy on the peruvian pension system: more inequality and social security exclusion?

JAVIER PAITÁN MARTÍNEZ (*)

Pontificia Universidad Católica del Perú
(Lima, Perú)

Contacto: jpaitanm@pucp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-1638-3969>

RESUMEN: Con la llegada de las plataformas digitales o “Gig” economy nace un trabajo invisibilizado a nivel mundial. Este, al no ser objeto del derecho laboral, tampoco tiene la cobertura del sistema de protección social, fundamentalmente, en el acceso a una pensión de jubilación ante la vejez; como es el caso de los trabajadores de las plataformas digitales con fines de lucro de bienes (Amazon, eBay, Mercado Libre, App Store, Netflix, Airbnb, etc.) y servicios (Tinder, Facebook, Google, Rappi, Uber, DiDi, Cabify, Beat, etc.). Urge la disrupción de los sistemas de pensiones frente a este fenómeno social de la Industria 4.0, entre otros, para transitar de un modelo de protección social “laboralizado” a uno “deslaboralizado”. En el Perú, es imprescindible y urgente contar con una protección social del trabajo en cualquiera de sus modalidades, categorías y cambios, como el que se están desarrollando en plataformas.

PALABRAS CLAVE: Plataformas digitales, protección social, pensiones, laboralización, deslaborización e inclusión.

ABSTRACT: With the advent of digital platforms or “Gig economy” an invisible work is born worldwide. This, not being subject to labor law, is not covered by the social protection system, mainly in access to a retirement pension in old age, as is the case of workers of digital platforms for profit goods (Amazon, eBay, Mercado Libre, App Store, Netflix, Airbnb, etc.) and services (Tinder, Facebook, Google, Rappi, Uber, DiDi, Cabify, Beat, etc.). There is an urgent need to disrupt pension systems in the face of this social phenomenon of Industry 4.0, among others, in order to move from a “labor-based” social protection model to a “non-labor-based” one. In Peru, it is essential and urgent to have social protection for labor in any of its modalities, categories and changes, such as the one being developed in platforms.

KEYWORDS: Digital platforms, social protection, pensions, laborization, de-laborization and inclusion.

Recibido: 12/08/2022

Aceptado: 29/08/2022

Publicado en línea: 28/09/2022

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

SUMARIO: I. Introducción. II. La situación actual del sistema de pensiones peruano: ¿Contributivo y laboralizado? 1. *El derecho a la seguridad social en pensiones*. 2. *El sistema de pensiones en una encrucijada*. III. La protección social en la “Gig Economy”: ¿Una fuerza laboral invisible y sin pensiones? 1. *El trabajo en la era digital*. 2. *La (des)protección social de los trabajadores de plataformas digitales*. IV. La desvinculación de la protección social con el trabajo tradicional: ¿más inclusión previsional? 1. *Repensar la seguridad social ante la vejez de todo trabajador tradicional y moderno*. 2. *Disrupción del sistema de pensiones en la era digital y el fenómeno del envejecimiento poblacional: ¿Hacia una protección social universal?* 2.1. *Desmercantilizar el derecho humano y fundamental a la seguridad social*. 2. *Deslaboralizar el acceso del derecho fundamental a la pensión*. 3. *Fomentar la inclusión previsional “digital”*. V. Reflexión final. Referencias.

◆

“Para navegar por el inestable mercado laboral y aprovechar las abundantes oportunidades ofrecidas por las nuevas tecnologías, debemos encontrar una forma de adaptarnos rápidamente (...). No gusté o no, el cambio está llegando, y el peor movimiento de todos consistiría en ignorarlo.”

Adam Saunders.

I. INTRODUCCIÓN

230

Inti, Pacha y Killa¹, dos trabajadores asalariados y dependientes y una trabajadora de una plataforma digital, respectivamente, laboran en el Perú. Los dos primeros, por prestar sus servicios personales al amparo de un vínculo laboral formal, están dentro del ámbito protector del derecho laboral y de los seguros sociales; mientras que la última trabajadora, al no estar sujeta bajo ningún régimen laboral, no cuenta con la cobertura de la protección social.

Para tener la cobertura previsional obligatoria se exige ser un trabajador asalariado y dependiente, que es el objeto actual del derecho del trabajo “tradicional”. He ahí el dilema en el que se encuentra el sistema de pensiones peruano, en el que muchas personas no tienen dicha condición y, por tanto, están desprotegidos socialmente. Sobre todo cuando nos enfrentamos a los grandes desafíos propios del mundo globalizado y de la Cuarta – y ya casi Quinta – Revolución Industrial², a saber: el fenómeno del envejecimiento de la población; las migra-

1 Los nombres están referidos a los astros en el idioma quechua y que, en el español, tienen los siguientes significados: Inti (Sol), Pacha (Tierra) y Killa (Luna).

2 Referida en la mayor parte de los estudios a la “Sharing economy”, “collaborative economy”, “on-demand economy”, “peer economy”, “collaborative consumption”; siendo estos términos que hacen

ciones; la crisis económica y financiera globales; la crisis humanitaria generada por pandemias; y, fundamentalmente, los cambios en el mundo del trabajo, con el incremento del desempleo y del subempleo, además de la aparición de nuevas formas de contratación a través de las plataformas virtuales.

¿Estamos protegidos socialmente frente a este mundo de cambios acelerados, principalmente generados por la era digital?, ¿cuál es el impacto de la gig economy en el sistema de pensiones peruano? ¿se incrementa la desigualdad previsional o restringe el acceso a la protección social de los trabajadores que no tienen la condición de subordinados?

Frente a este mundo de cambios acelerados, según el Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022, en el que, además de precisarse que la protección social incluye no solo el acceso a las atenciones médicas sino también a las pensiones ante las diferentes contingencias sociales que presentan en la sociedad (vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes, maternidad, entre otros); se señaló que, del total de la población mundial únicamente el 47% “está efectivamente cubierta por al menos una prestación de protección social”, mientras que el 53% (4.100 millones de personas) “no se benefician de ninguna seguridad del ingreso de su sistema de protección social nacional.” Así, la tasa de cobertura en América representa el 64,3% (OIT, 2021, pp. 18-20).

A pesar de “la expansión sin precedentes de la protección social durante la crisis generada por la COVID-19, más de 4.000 millones de personas en el mundo siguen estando completamente desprotegidas” (OIT, 2021). Esta desprotección estaría de manifiesto en el caso de los trabajadores de las plataformas digitales, solo para poner un ejemplo.

Ahora bien, a fin de dar respuesta a las interrogantes antes planteadas, en este estudio se evidenciará la situación actual del sistema de pensiones peruano (laboralizado), para determinar quienes sí (como Inti y Pacha) y quiénes no (como Killa) pueden formar parte de este. Para así, al amparo de un nuevo paradigma del derecho de la seguridad social (deslaboralizado), plantear algunas propuestas que, en conjunto, tengan un solo objetivo fijo: Que los trabajadores

alusión a un determinado modo de entender la economía, como consecuencia de la denominada Cuarta Revolución Industrial o Revolución 4.0, que necesariamente se confronta con la economía precedente o “tradicional” (Trillo, 2016, p. 59)

en su vejez, fundamentalmente, los que laboran en plataformas digitales y todas las personas que no tengan la condición de asalariados y dependientes formales (trabajadores rurales, informales, etc.), accedan a una pensión de jubilación. Ello, implicará la disrupción de nuestro sistema pensional, mas no su desnaturalización, ni mucho menos su destrucción.

II. LA SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA DE PENSIONES PERUANO: ¿CONTRIBUTIVO Y LABORALIZADO?

1. El derecho a la seguridad social en pensiones

Luego de aprobarse una serie de convenios y recomendaciones por parte de la OIT, “después de la Segunda Guerra Mundial, basada en el concepto más amplio de la seguridad social y dirigido a toda la población”, en 1952 se aprueba el Convenio N.º 102, denominado “norma mínima” de seguridad social que reunió varios instrumentos previos y estableció requisitos básicos en cada contingencia social sobre cobertura, prestaciones y condiciones de acceso” (Mesa-Lago, 2004, p. 12). Posteriormente, se aprobarían más convenios y recomendaciones sobre dicho sistema de protección social.

232

Cuadro 1. Principales prestaciones previstas en el Convenio 102 de la OIT en relación con los regímenes de seguridad social vigentes en el Perú

Prestación	Definición en convenio internacional	Denominación nacional
Asistencia médica (Convenios 102, parte II, y 130; Recomendación 134)	Asistencia médica general y por especialistas, suministro de productos farmacéuticos y hospitalización.	<i>Seguro social y seguro privado obligatorio:</i> Asistencia médica general y especializada, maternidad, servicio dental, hospitalización, servicios de laboratorio, prótesis y medicamentos, rehabilitación, educación para la salud y vacunas. (Las prestaciones médicas para las personas a cargo son las mismas que las de los asegurados). <i>Seguro Integrado de Salud:</i> Asistencia médica general, asistencia por maternidad, exámenes médicos, atención quirúrgica, hospitalización y medicamentos. (Las prestaciones médicas para las personas a cargo son las mismas que las de los beneficiarios principales).
Prestaciones monetarias de enfermedad (Convenios 102, parte III, y 130; Recomendación 134)	Prestaciones económicas del 45% del salario de referencia.	<i>Seguro social:</i> 100% del ingreso diario promedio del asegurado en los últimos cuatro meses. El empleador paga la prestación durante los primeros 20 días; luego la prestación es pagada por el seguro de salud. <i>Seguro Integrado de Salud:</i> Subsidio de sepelio focalizado a personas en pobreza o en pobreza extrema.

Prestación	Definición en convenio internacional	Denominación nacional
<p>Prestaciones de vejez (Convenios 102, parte V, y 128; Recomendación 131)</p>	<p>Prestación con base en un 40% del salario de referencia para el periodo de calificación máxima.</p>	<p><i>Seguro social:</i> Prestación con base en un 30% y 45% de los ingresos mensuales promedio de la persona asegurada en los últimos 60 meses, más un 2% de los ingresos mensuales promedio por cada año de cotizaciones que exceda de 20 años. Para nacidos después del 31 de diciembre de 1946.</p> <p>Prestación con base en un 50% del salario de referencia más el 4% del salario de referencia por cada año de cotizaciones que exceda 20 años. Para hombres nacidos después del 18 de diciembre de 1932 y mujeres nacidas después del 18 de diciembre de 1937, pero antes del 3 de enero de 1947.</p> <p>Salario de referencia para personas con 20-24 años de cotización: salario promedio mensual de los últimos cinco años; con 25-30 años de cotización: salario promedio mensual de los últimos cuatro años; con más de 30 años de cotización: salario promedio mensual de los últimos tres años.</p> <p>La pensión anticipada es reducida en un 4% por cada año de anticipación anterior a la edad legal de jubilación.</p> <p><i>Sistema Privado:</i> No hay salario de referencia. La pensión mínima mensual es de USD 153.23</p> <p><i>No contributiva:</i> Se pagan USD 76.61 cada dos meses.</p>
<p>Prestaciones de maternidad (Convenios 102, partes II y VIII, y 183; Recomendación 191)</p>	<p>Prestaciones médicas y pecuniarias por al menos 12 semanas y por un mínimo del 45% del salario de referencia.</p> <p>*Cuantías en caso de enfermedad o complicaciones, además de reducciones o interrupciones de la jornada diaria para la lactancia</p>	<p><i>Seguro social:</i> 100% del ingreso diario promedio de la persona asegurada en los últimos cuatro meses, hasta un máximo de nivel de ingresos. La prestación es pagadera por 98 días. La prestación puede extenderse por 30 días adicionales en caso de nacimientos múltiples o el nacimiento de un niño con discapacidad.</p> <p>Subsidio por lactancia corresponde a un pago único de USD 251.30 por cada hijo o hija elegible.</p>
<p>Prestaciones de invalidez (Convenios 102, parte IX, y 128; Recomendación 131)</p>	<p>Prestación con base en 40% del salario de referencia.</p>	<p><i>Seguro social:</i> Se paga el 50% del salario de referencia de la persona asegurada más 1% del salario de referencia por cada año de cotizaciones que exceda tres años. El salario de referencia es igual al ingreso mensual promedio de la persona asegurada en los últimos 60 meses.</p> <p><i>Sistema privado:</i> La pensión es calculada con base en el salario promedio mensual y al grado de invalidez.</p> <p><i>No contributiva:</i> Se pagan USD 45.97 al mes, la pensión se cobra bimensualmente.</p>
<p>Fuente: Conferencia Interamericana de Seguridad Social – Cuadernos COVID-19. Elaboración: Zamudio (2022, pp. 36-35).</p>		

Con todo, la seguridad social, por su relación con los seres humanos y la sociedad que se integran, y por la importancia que tienen para estos, es un derecho que está reconocido en un gran número de tratados internacionales de derechos humanos (por ello, se lo ha incluido entre los derechos humanos fundamentales o en la categoría de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - DESC), y también reconocido en la Constitución de 1993 (circunstancia por la que tiene la categoría de derecho constitucional o derecho fundamental) (Richter, 2011, p. 219).

Al respecto, la vigente Carta Magna 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 — o por lo menos su mantenimiento — de su calidad de vida, a través de dos tipos de prestaciones: las prestaciones económicas (pensiones) y las prestaciones de salud (atenciones médicas y subsidios). No obstante, la aplicación de dicho derecho fundamental debe ser progresiva con una vocación de universalidad (Abanto, 2005, pp. 419-422). De esta manera, el Estado garantiza el libre acceso de estas, a través de entidades públicas, privadas o mixtas, supervisando su eficaz funcionamiento. Asimismo, en su artículo 12, establece que los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles y que solo tienen fines y objetivos previsionales.

Las pensiones son una herramienta importante para la prevención y alivio de la pobreza. Por ello, han merecido un tratamiento especial y diferenciado frente a las demás prestaciones de la seguridad social, adquiriendo — tanto a nivel normativo como en el doctrinal, inclusive jurisprudencial — una autonomía e independencia particular dentro de la estructura misma de la especialidad. Ello, a través del denominado “derecho previsional o pensionario”, el cual se encarga del estudio de las pensiones tomando en cuenta las características demográficas, sociales, económicas, políticas y culturales de cada país (Abanto, 2014, pp. 36-37).

Con las pensiones, consagradas como derechos fundamentales y cuyo estudio teórico y normativo está a cargo del derecho previsional, se permite (Abanto, 2014): (i) otorgar protección — de manera prolongada o temporal — a la persona humana frente a diferentes estados de necesidad o contingencias sociales que evidencian una situación constante de vulnerabilidad social, sea por la *vejez*, invalidez, muerte, entre otros riesgos (como los producidos por la

pandemia de COVID-19); y, (ii) brindar prestaciones económicas suficientes, adecuadas e íntegras para cubrir los determinados estados de necesidad, sobre todo las derivadas de la vejez. Estas finalidades están bajo la responsabilidad del Estado, ya sea bajo un modelo público o privado de pensiones (pp. 36-37).

Ahora bien, para acceder a una pensión de jubilación, definida como aquella prestación económica que se otorga cuando se presenta la incapacidad para el trabajo del asegurado producto de la edad avanzada o vejez, es indispensable que el asegurado cumpla los requisitos (primero) de edad — o, en algunos casos, de cumplimiento de ciertos años de prestación de servicios en la Administración Pública — y (segundo) años de aportación establecidos por ley en cada modalidad de jubilación (Romero, 1993, 74; Falcón, 1994, p. 54).

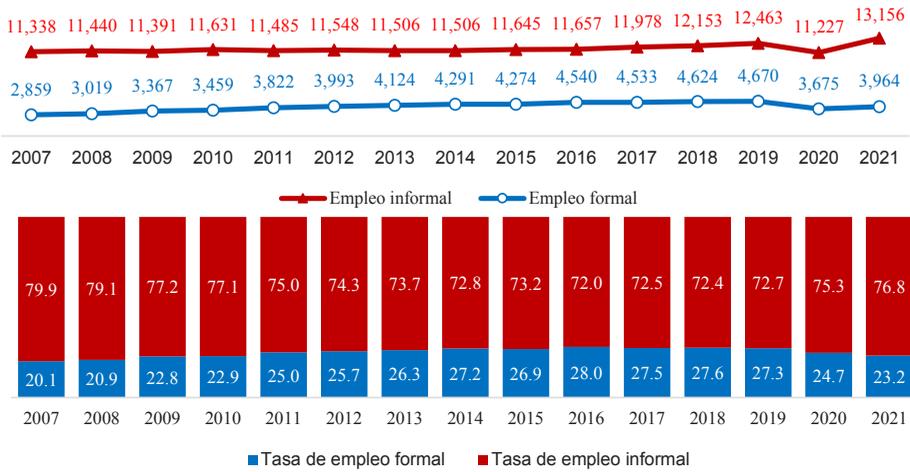
De este modo, la pensión puede ser “por edad” (jubilación) o “por años de prestación de servicios” (cesantía), según el régimen previsional del que se trate. Estamos frente a un modelo de protección social más contributivo y laboralizado.

2. El sistema de pensiones en una encrucijada

En el Perú, aproximadamente, 3 de cada 10 trabajadores laboran en condiciones de formalidad (como son los casos de Inti y Pacha), mientras que los 7 restantes (como es el caso de Killa), lo hacen en condiciones de informalidad. Lo último es una realidad y un problema social de larga data.

En efecto, del total de personas con 14 años o más que están trabajando — Población Económicamente Activa (PEA) Ocupada —, la mayoría se encuentra en la informalidad (casi el 77% de la tasa de empleo) y, por ello, no cuentan con ningún ingreso diario o mensual fijo, ni con algún seguro de salud o de pensiones (público o privado). Mientras que el grupo restante y reducido, conformado por los trabajadores privados y públicos (alrededor del 23% de la tasa de empleo), sí poseen dichos beneficios, aunque limitados (MTPE, 2021, pp. 24 y 31).

Gráfico 1. Perú: Evolución de la PEA Ocupada por situación de informalidad, 2007-2018
(En miles y porcentajes)



Nota: La informalidad se calcula en base a la Metodología de la OIT, que comprende a aquellos trabajadores que laboran en unidades productivas no registradas en la administración tributaria (SUNAT), aquellos asalariados que no cuentan con seguro social pagado por el empleador y los trabajadores familiares no remunerados. -La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

Fuentes: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI; y, Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2016-2020.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) – con cambios incorporados por el Econ. Joel Betalleluz.

En el sistema de pensiones peruano, se habilita la coexistencia de un régimen contributivo de reparto (público) y uno de capitalización individual (privado), con otros regímenes previsionales; tales como se detallan a continuación:

- El sistema público, conocido como el sistema de reparto o fondo común que, en la actualidad, es administrado por el Estado y se compone de cuatro regímenes previsionales o pensionarios — un general y tres especiales —. Este sistema se rige rigen por los principios de la seguridad social (solidaridad, universalidad, integridad, unidad e internacionalidad), el cual está conformado por: 1) Un régimen general, regulado por el Decreto Ley N.º 19990, del año 1973, y administrado por la Oficina de Normalización Previsional - ONP (aplicable para los trabajadores del sector público y privado); y, 2) los tres regímenes especiales regulados por (2.1) el Decreto Ley N.º 19846 (aplicables para el personal militar y policial), (2.2) el Decreto Ley N.º 20530 (aplicable para los funcionarios y servidores públicos, pero que está cerrado definitivamente) y (2.3) el Capítulo IX del

Decreto Legislativo N.º 894 y demás normativa aplicable sobre la materia (aplicable para los funcionarios diplomáticos).

Al respecto, el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), regulado por el Decreto Ley N.º 19990, se caracteriza, fundamentalmente, por brindar protección a los trabajadores dependientes — y sus familiares — de manera obligatoria, puesto que dicho sistema es autofinanciado por los aportes de estos (13% de la remuneración asegurable), cuya retención está a cargo del empleador, siendo que los fondos no pueden ser destinados a fines distintos de los de su creación. Se establece límite a las pensiones (mínima: S/ 500 y máxima: S/ 893), por lo que este es un modelo público de protección social que otorgamiento de prestaciones fijas con base en contribuciones no definidas.

El Decreto Ley N.º 19990, además, de prever la modalidad de aseguramiento obligatorio, también prevé las modalidades de aseguramiento de los facultativos y de continuación facultativa. Asimismo, mediante la Ley N.º 31301 se habilitó el acceso a la jubilación proporcional de los asegurados al SNP. En este sistema, los trabajadores de hoy financian las pensiones de los jubilados, perdiéndose la individualidad de las contribuciones para su financiamiento (solidaridad intergeneracional), el cual requiere, regularmente, del subsidio por parte del Estado.

Los aportes por afiliación al SNP son de carácter mensual, y de acuerdo con la Ley N.º 26504 (artículo 2 en concordancia con su Segunda Disposición Transitoria) se establecen de la siguiente forma:

- (i) Asegurados obligatorios trabajadores: 13% de la remuneración asegurable, a cargo del asegurado. La remuneración habitual que percibe el trabajador es la base imponible sobre la cual el empleador debe efectuar la retención por la ONP, la cual no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV), esto es, a S/ 1,025 soles, aun cuando el trabajador percibe una suma inferior;
- (ii) Asegurados facultativos, de continuación facultativa e independiente: 13% de la remuneración o ingreso asegurable; y,
- (iii) Amas de casa y/o madres de familia: 13% del ingreso asegurable. El porcentaje señalado (13%) puede ser incrementado por decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Fi-

nanzas (MEF), previa emisión de la opinión de la ONP (artículo 2 de la Ley N.º 26054).

En este modelo se otorga las siguientes prestaciones: pensiones de jubilación, pensiones de invalidez, pensiones de sobrevivientes (viudez, orfandad y ascendientes) y las de capital de defunción. Asimismo, se garantiza una pensión mínima (mediante Ley N.º 27617 se establece sus incrementos, estando a cargo del Tesoro Público).

- El Sistema Privado de Pensiones (SPP), regulado por el Decreto Ley N.º 25897, del año 1992, y sus modificatorias, a cargo de empresas privadas, esto son, son las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), bajo la supervisión de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), son las que administran las pensiones de trabajadores públicos y privados, sean dependientes e independientes.

Al respecto, el SPP forma parte del sistema de capitalización individual (previsión social privada), en el cual el afiliado (trabajador estatal o privado) cotiza una contribución definida a una cuenta individual que es administrada por las AFP. Es así que, el trabajador aporta un porcentaje de la remuneración mensual del modo siguiente: 10% va al fondo de pensiones en su cuenta individual de aportes obligatorios; mientras que el 3% aproximadamente se destina para pagar la prima de un seguro en caso el afiliado se invalide o fallezca, así como la comisión de la AFP por la administración de los fondos del afiliado, respectivamente. Estos dos últimos porcentajes son variables y son determinados por cada administradora.

En este modelo privado de protección social, los beneficios no son definidos, puesto que el monto de la pensión de jubilación se obtiene en función al fondo capitalizado, la rentabilidad y los aportes individuales realizados, sin que exista una subsidio intergeneracional o redistribución de recursos dentro del mismo sistema, aunque sí exista un subsidio por el Estado, para el pago de pensiones mínimas.

Por ello, el fondo individual acumulado de trabajador en el SPP, el cual se dispondrá al momento de su cese laboral, le permitirá acceder a las pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivencia, así como de los y los gastos de sepelio. Así también, se puede elegir entre diferentes modalidades de pensiones (retiro programado, renta vitalicia,

entre otros) y fondos para la inversión de la pensión (desde un mayor a un mínimo riesgo).

- El sistema complementario, el cual tiene “por finalidad otorgar prestaciones adicionales a las reconocidas por los sistemas obligatorios existentes” (Abanto, 2015, p. 265); y, que en antes estuvo regulado en el Perú, como fue el caso de la Caja de Beneficios Sociales de Electrolima, cerrado actualmente. A la fecha, no se cuenta con regulación sobre este sistema, pero ello no ha impedido que determinadas empresas privadas, a través de sus propias normas de orden privado, establezcan el pago de pensiones complementaria. Por ejemplo, la dispuestas mediante la “cédula viva” Garcilasina y el sistema de Complemento de Pensión de Jubilación (CPJ) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).
- El sistema no contributivo incipiente (de tipo asistencial y condicionada a la voluntad del gobierno de turno), el cual tiene por finalidad otorgar prestaciones a aquellas personas que se encuentran en un estado de necesidad crítico y que no forman parte ningún régimen contributivo o complementario. Este sistema pretende plasmar el concepto de seguridad social del Convenio N.º 102 de la OIT, respecto de cubrir el riesgo o contingencia social de la vejez, tengan o no la condición de trabajadores asalariados o no.

De una protección restringida del derecho a la pensión, cuya cobertura solo se dirige a los trabajadores asalariados (régimen contributivo obligatorio), desde el 2011 se viene transitando hacia una seguridad social incipiente, con un régimen no contributivo gradual, a través del “Programa Nacional de Asistencia Solidaria, Pensión 65”, creado el 19 de octubre de 2011 mediante Decreto Supremo N° 081-2011-PCM; y, mediante “Pensión del Programa Contigo para personas con discapacidad severa situación de pobreza”, creado el 11 de agosto de 2015 mediante Decreto Supremo N° 004-2015-MIMP.

Así, Pensión 65 se encarga de brindar protección a las personas mayores de 65 años de edad que carezcan de las condiciones básicas de subsistencia, es decir, a los adultos mayores en extrema pobreza, otorgándoles una subvención económica de S/ 250.00 cada dos meses por persona. La cobertura de este programa social, a cargo del

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) y alcanza solo a los adultos mayores en extrema pobreza, cuya implementación viene siendo gradual y focalizada.

Por su parte, Pensión para persona con discapacidad severa se encarga de brindar una pensión no contributiva de S/ 300.00, cada dos meses, a favor de las personas con discapacidad severa en situación de pobreza, cuyo fin es el elevar la calidad de vida de dichas personas. Este programa también está a cargo del MIDIS, cuya vigencia fue prevista para 15 años y de implementación progresiva (las personas con discapacidad severa de los departamentos de Piura y Ayacucho serían los primeros en acceder a dicha pensión).

Ambos programas constituyen el régimen no contributivo del sistema de pensiones del Perú y que están financiadas por el Estado, siendo que cada año este emite una partida presupuestal para la ejecución y sostenibilidad de dichos Programas.

Por lo expuesto, se debe concluir que, el sistema de pensiones peruano responde más a un modelo contributivo, obligatorio y de corte dual o paralelo. Razón por lo cual, los trabajadores asalariados y dependientes solo puede afiliarse a la ONP o a la AFP, y no a ambas; conforme con lo establecido por el Boletín Informativo (aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 226-2017-TR, modificada con la Resolución Ministerial N° 239-2019-TR).

En efecto, de la PEA Ocupada, el trabajador subordinado solo puede afiliarse, obligatoriamente, a la ONP o a la AFP, y no a ambas. Tampoco puede acceder a un sistema no contributivo. Adicionalmente, a estos regímenes de pensiones contributivos, obligatorios y laboralizados — siendo que en el sistema público encontramos a un régimen general y 3 regímenes especiales —; existen regímenes complementarios o voluntarios, que permiten obtener una prestación económica adicional a la reconocida por la ONP o la AFP.

Sin embargo, debe precisarse que determinado personal de la Administración Pública que pertenezca a un *régimen especial* solo puede afiliarse a este. Es el caso de los funcionarios diplomáticos, así como los militares y policías, quienes solo pueden estar afiliados al régimen previsional especial regulado por su normativa particular; no pudiendo legalmente pretender pertenecer a la ONP

o a una AFP, o aportar por un tiempo limitado a una de ellas, aunque tengan la condición de trabajadores públicos.

Gráfico 2. Perú: Población Económicamente Activa Ocupada, según afiliación a un SPP o SNP, 2010 y 2021 (En miles)

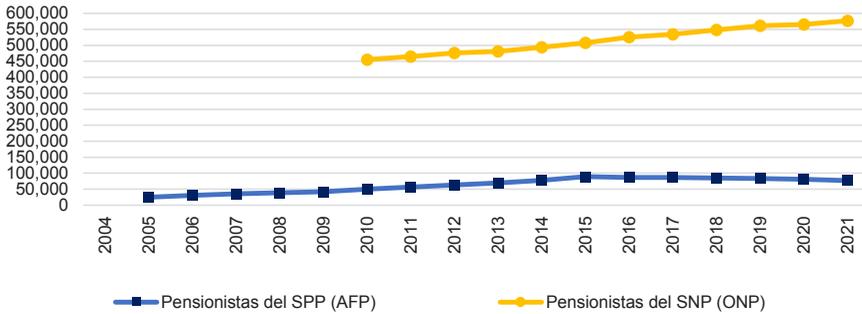


Fuentes: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI; Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO; Superintendencia de Banca, Seguros y AFP - SBS; Boletín Informativo Mensual; y, Oficina de Normalización Previsional - ONP (Anuarios Institucionales).

Elaboración: Econ. Joel Bellateluz.

Vivimos en un país donde impera la informalidad laboral (representado por más de 13 millones de personas). No poseer un empleo formal (representado por menos de 4 millones de personas) implica automáticamente no contar con ninguna medida de protección social. De la PEA Ocupada, solo el 6,8% está afiliado a un sistema de pensiones y, por ende, solo 1 de 4 personas adultas recibiría una pensión de jubilación, solo para evidenciar la realidad de nuestro sistema previsional (MTPE, 2021, pp. 24-25). Esta situación está siendo asimilada como “normal”, no solo por dos importantes poderes del Estado (el Ejecutivo y el Legislativo) sino también por la propia sociedad, ya sea por el desinterés o el desconocimiento del mundo de la protección social; sobre todo en momentos donde a nivel mundial los países se enfrentan a diferentes fenómenos sociales.

Gráfico 3. Perú: Población pensionista de un Sistema de Pensiones, 2005-2021 (En miles)

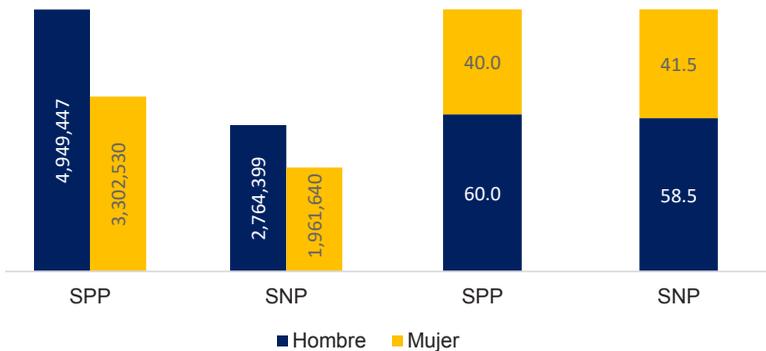


Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI; Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO; Superintendencia de Banca, Seguros y AFP - SBS; Boletín Informativo Mensual; y, Oficina de Normalización Previsional - ONP (Anuarios Institucionales).

Elaboración: Econ. Joel Bellateluz.

Desde el año 2010 al 2021, se ha presentado un incremento en la cantidad de los afiliados y pensionistas que se encuentran en el SPP y el SNP. En el primero, de 50 mil 144 millones de pensionistas se pasó a 76 mil 715 millones; mientras que, en el segundo sistema, de 455 mil 737 mil se incrementó a 576 mil 803 millones de pensionistas. Los hombres que pertenecen a un sistema de pensiones representan el 58.5% (en el SNP) y el 60.2% (en el SPP), y las mujeres conforman el 41,5% (en el SNP) y el 40% (en el SPP). Persiste las desigualdades de la cobertura de pensiones de hombres y mujeres.

Gráfico 4. Perú: Población afiliada a un Sistema de Pensiones, según sexo, 2021 (En miles y porcentajes)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI; Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO; Superintendencia de Banca, Seguros y AFP - SBS; Boletín Informativo Mensual; y, Oficina de Normalización Previsional - ONP (Anuarios Institucionales).

Elaboración: Econ. Joel Bellateluz.

Por lo expuesto, el sistema de pensiones peruano es un modelo de protección social *sui géneris*. Está condicionado por la evolución histórica del país, así como por sus normas constitucionales y legislativas que, con avances y retrocesos, permite: (i) en un primer momento, la coexistencia de dos sistemas contributivos y obligatorios, es decir, uno público (administrado por la ONP) y otro privado (administrado por las AFP), a los que se suman los regímenes complementarios – sin regulación actualmente – y los regímenes voluntarios; y, (ii), recientemente, aunque de forma incipiente, un sistema no contributivo de forma asistencial (Pensión 65 y Pensión para personas con discapacidad severa).

Ahora bien, el sistema de pensiones peruano presenta varias deficiencias y problemas, en cuanto a su cobertura, prestaciones, sostenibilidad, institucionalidad, entre otros aspectos, y debido a los siguientes factores:

- La informalidad laboral, que representa más del 70% de la PEA Ocupada, tal como se puede apreciar en el Gráfico 1.
- La fuerte *evasión* y *mora* en el pago de las aportaciones, puesto a la casi inexistencia supervisión y fiscalización en materia de seguridad social. Recientemente, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, con fecha 8 setiembre de 2022, aprobó el Protocolo N° 002-2022-SUNAFIL/DINI denominado “Protocolo de Fiscalización en materia de Seguridad Social de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL”, a través de la Resolución de Superintendencia N.° 438-2022-SUNAFIL; siendo un gran avance hacia la deslaboralización de la seguridad social.
- La afiliación voluntaria de los trabajadores independientes, así como la 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, el incremento de la expectativa de vida de los asegurados y el creciente mercado del trabajo mediante las plataformas digitales.
- La inexistencia de *estudios actuariales* que permitan determinar el nivel de recaudación necesario para cubrir con las obligaciones pensionarias; y, fundamentalmente.
- La *inexistencia de políticas sociales* que implementen *reformas paramétricas*, menos aún *reformas estructurales*, del sistema de pensiones,

para atender y plantear soluciones de los problemas de la cobertura, el desempeño de fondos reservas, la gestión del gobierno y los costos fiscales.

En esa misma línea de ideas, según el Informe de la Comisión de Protección Social, creada mediante la Resolución Ministerial N.º 017-2017-EF/10, entre otros aspectos (relacionados a la salud y el desempleo), identificó varias deficiencias y problemas del sistema de pensiones peruano, como los que se detallan a continuación (2017, pp. 9-15):

- un modelo pensionario altamente fragmentado y carente de visión integral conformado principalmente por dos regímenes contributivos (el SNP regulado por el Decreto Ley N.º 19990 y SPP regulado por el Decreto Ley N.º 25897) y en constante competencia;
- un nivel de cobertura bajo y deficiente, producto de un sistema enfocado fundamentalmente en el mercado formal (de trabajadores asalariados y dependientes), siendo que alrededor del 23% de la fuerza laboral está afiliada al sistema contributivo de pensiones;
- la existencia de pensiones insuficientes e inequitativas, tanto en el sistema público como en el sistema privado de pensiones;
- el desaprovechamiento de economías de escala y el mercado oligopólico de AFP;
- una gestión de portafolios cortoplacista por parte de la AFP, la existencia en el SPP de dificultades para acceder a esquemas de retiro simples que aseguren la estabilidad de los ingresos en la jubilación a costos razonables, frente a un incremento persistente en la esperanza de vida; y,
- la ausencia de información y asesoría financiera adecuada, activa, independiente, simple y de fácil acceso para el afiliado.

Este diagnóstico, es justamente el resultado de las diversas reformas (en su mayoría legislativas) que se han efectuado a los sistemas de pensiones (público y privado). Sin atender de manera estructural – y tan solo de manera paramétrica – los problemas y deficiencias antes señalados (universalidad en la cobertura, sostenibilidad fiscal, fragmentación e inequidad, suficiencia de las pensiones, comisiones y organización industrial, flexibilización excesiva sobre el ahorro previsional), solo se ha preocupado en brindar protección, a través de los regímenes jubilatorios,

básicamente a la clase trabajadora asalariada y dependiente. Estos, en la condición de activos (y, por ende, aportantes al sistema) van disminuyendo constante y aceleradamente, sin embargo, en la condición de retirados o jubilados (beneficiarios de la pensión) van incrementándose.

Todo ello va generando una (des)protección social en la jubilación del Perú, en perjuicio no solo de la clase trabajadora sino también de la ciudadanía en general, que va envejeciendo cada vez más.

III. LA PROTECCIÓN SOCIAL EN LA "GIG ECONOMY": ¿UNA FUERZA LABORAL INVISIBLE Y SIN PENSIONES?

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”, entre otras causas, debido a los “altos niveles de informalidad laboral” (Bronstein, 2010, p. 1), entre otros fenómenos que se presentan en este mundo de cambios acelerados.

Al respecto, la informalidad laboral, así como la precariedad, no solo se genera por la restricción en el acceso a un trabajo tradicional, sino también, en pleno Siglo XXI, ante la expansión del fenómeno de la gig economy o economía gig. Este se presenta en nuestra realidad como “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 & Azuara, 2022).

Rodríguez y Azuara (2022) indican que “gig” es un término que tiene sus orígenes en Estados Unidos. Hace 20 años, aquel se delimitó a “trabajos colaborativos en hogares. Sin embargo, el avance de la tecnología y la adopción de un nuevo modelo de negocio desarrollado por compañías basadas en Silicon Valley, y adoptado en gran parte del mundo, ha permitido su rápida expansión.” Según los citados autores, el “modelo de negocio de la gig economy rompe con el esquema de trabajo tradicional” y tiene, entre otras características, las siguientes:

- La prestación del servicio se realiza bajo demanda, es decir, por cualquier persona.

- Los trabajos y actividades son concretas, además de corta duración (plazo).
- Los servicios se realizan a través de plataformas digitales colaborativas, a diferencia de trabajos en la nube o trabajo especializado
- Cada personal decide el tiempo y periodo de conexión en las plataformas digitales, posibilitando tener un horario flexible.
- Se presenta como una opción y oportunidad en el mundo laboral para miles de personas.

Ante el impacto generado por a gig economy en el mundo laboral, aunque sin soluciones uniformes e inmediatas, también obliga a repensar en la función que debe cumplir la seguridad social frente al trabajo en plataformas virtuales. Al respecto, Raso (2018), citando literalmente a Plá, enfatiza que, “el Derecho del trabajo es un derecho en constante formación: está siempre inacabado, incompleto, imperfecto. Es un derecho provisorio: las normas laborales nunca pueden considerarse definitivas: tienen una nota de transitoriedad, de plasticidad, de fácil envejecimiento.” (p. 3) Entonces, el derecho de la seguridad social también está en constante transformación y replanteamientos, para no entrar en decadencia.

246

En el Perú, la protección social está focalizada en la PEA Ocupada formal, excluyendo a los que se encuentran en la situación de informalidad laboral, como es el caso de los trabajadores de las plataformas digitales, así como otros grupos. Ello, a pesar de que aquellos desarrollan actividades con fines de lucro en favor de terceros, muchos bajo una subordinación encubierta en la forma – mas no en los hechos –, aunque no estén registrados en planilla bajo ningún vínculo laboral.

1. El trabajo en la era digital

Entre otros fenómenos que se presenta en el Siglo XXI, se encuentra la situación de los trabajadores que migran hacia el ciberespacio. Esto es, la era del trabajo en la gig economy a través de las plataformas digitales. En palabras de Todolí (2017):

El modelo de relaciones laborales del S. XIX ha sido diferente a la del S. XX y parece que, en el futuro, lo será mucho más, sin las predicciones se cumplen. En los inicios del S. XXI se vislumbran nuevos métodos de organización laboral, conforme el sistema económico se transforma, que requieren de herramientas

muy distintas a las que se tiene actualmente para poder proteger a la personal que vive de su trabajo. (p. 17)

La “economía digital” viene – y sigue – “transformando el mundo del trabajo”. Al ser “las plataformas digitales de trabajo una parte distintiva” de aquella, permite “a los particulares o a los clientes de las empresas pedir un vehículo para hacer un trayecto, encargar comida o encontrar un trabajador autónomo para desarrollar una página web o traducir un documento, entre otras muchas actividades y encargos” (Todolí, 2018, p. 1). De este modo,

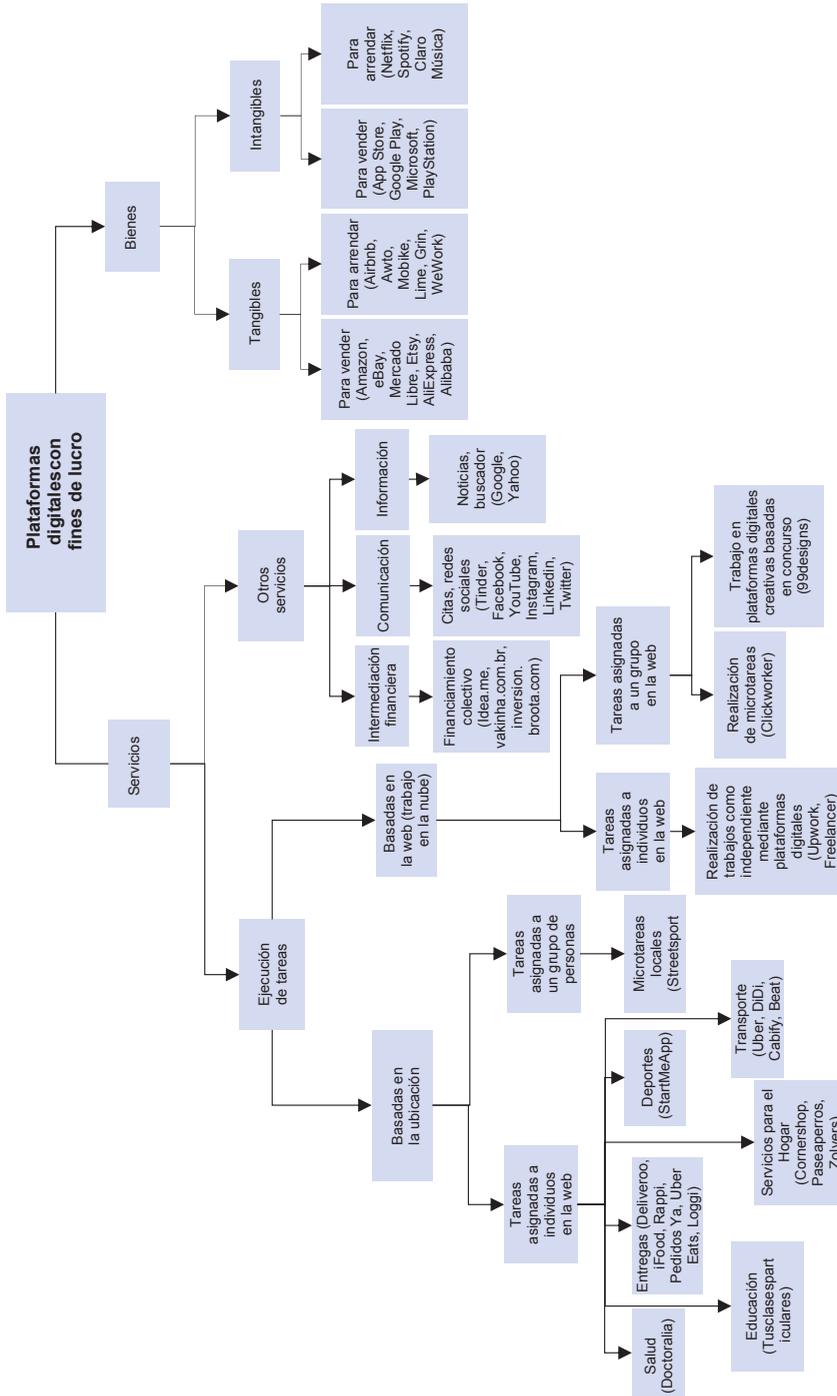
[L]as plataformas digitales surgen como soporte de la organización empresarial. Las mismas son espacios de inter - cambio de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas específicas por un plazo determinado, que generan, muchas veces, relaciones laborales no tradicionales. (Madariaga *et al.*, 2019, p. 14)

Así, “la digitalización de la economía está transformando profundamente el mundo laboral, destruyendo, transformando y generando puestos de trabajo”, así como contribuyendo “a una precarización del mercado laboral”. Esa situación, tiene un impacto en el mundo de la protección social, frente al “deterioro de la calidad de empleo” formal (CEPAL & OIT, 2021, p. 23), y la restricción del acceso a este último, por la falta de regulación de las legislaciones nacionales.

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)

Diagrama 1. Categorías de plataformas digitales con fines de lucro de bienes y servicios



Fuente: CEPAL y OIT (2021, p. 25).

Como se puede apreciar en el Diagrama 1, en la economía de plataformas existen diferentes categorías, las cuales pueden “utilizarse para prácticamente cualquier tipo de servicio, especializado o no especializado”. Esto a su vez, también genera diferentes tipos de trabajo, por lo que, inclusive, cualquier “empleo actual puede verse transformado” en la economía de plataformas. Como ya sucede, entre otras modalidades, en los “servicios de transporte (“taxi”); reparto a domicilio; lavandería; entrenadores personales; montaje de muebles; diseño gráfico; fotografía; formación; guías turísticos; traducción; cocina; etc.” (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, desarrolladas por la CEPAL y la OIT (2021):

- Entre las plataformas dedicadas a la venta o el arriendo de bienes, se pueden distinguir las que trabajan con bienes tangibles y las que lo hacen con intangibles. Por ejemplo, tenemos el caso de las plataformas que comercializan bienes propios (o conseguidos de terceros), tanto para la venta (por ejemplo, Amazon) como para el arriendo (por ejemplo, Mobike y WeWork). Y, por otra parte, plataformas que intermedian la venta (por ejemplo, Mercado Libre) o el arriendo (por ejemplo, Airbnb) de bienes o propiedades de terceros. En el caso de los bienes intangibles, se trata de productos de propiedad de la misma plataforma o de terceros que se hacen accesibles por medio de su venta (por ejemplo, App Store y Google Play) o arriendo (por ejemplo, Netflix y Spotify).
- Entre las plataformas de servicios se encuentran aquellas relacionadas con la ejecución de tareas y aquellas dedicadas a la comercialización de otro tipo de servicios. Los otros servicios abarcan la intermediación financiera, las comunicaciones y la información. Al respecto, las tecnologías financieras digitales (fintech) ampliaron el acceso a servicios financieros para sectores de la población previamente excluidos del sistema bancario y facilitaron mecanismos financieros innovativos, como el financiamiento colectivo (crowdfunding) (...).
- Entre los servicios de comunicaciones destacan las redes sociales, que han transformado de manera fundamental los flujos de información,

generando enormes oportunidades para su democratización, pero también planteando enormes desafíos. Esta área se complementa con los servicios de información (servicios de noticias y buscadores). Cabe señalar que todas estas plataformas generan empleo directo, pero casi exclusivamente en las empresas que las manejan y en cantidad limitada. Una excepción son los llamados influencers (influencers), que perciben ingresos por las sugerencias que difunden en las redes sociales respecto de la compra o el arriendo de productos.

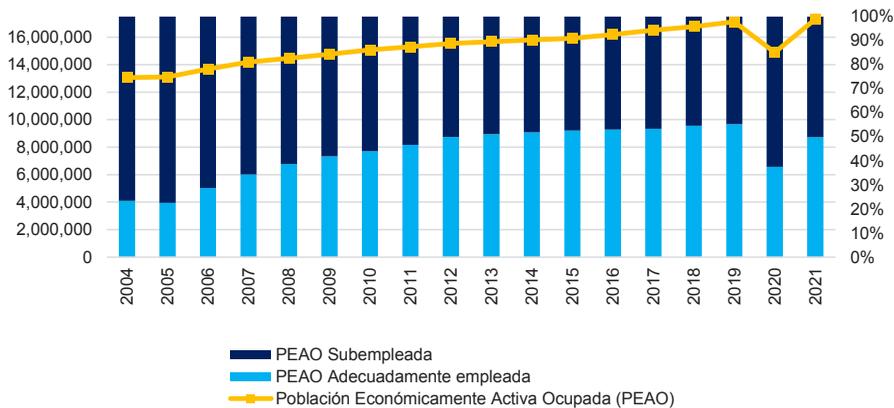
- Las plataformas relacionadas con la ejecución de tareas, que son las que concentran la mayoría de los trabajos que han surgido en este contexto hasta ahora. Dentro de estas plataformas se diferencian aquellas que ofrecen la realización de tareas basadas en la web, es decir, tareas que se ejecutan para un mercado global de manera digital (trabajo en la nube: cloud work), y aquellas que ofrecen la ejecución de tareas a nivel local.
- Entre las plataformas que ofrecen la realización de tareas basadas en la web se distinguen las que asignan las tareas a un individuo y las que las asignan a un grupo de personas (crowdwork). En el trabajo en grupo se diferencian, por una parte, aquel que se ejecuta de manera fragmentada, por medio de microtareas (micro-tasking), que corresponde habitualmente a tareas rutinarias que no requieren mayores niveles de conocimiento y especialización, y aquel en que la tarea no se puede subdividir en microtareas y que corresponde, principalmente, a actividades creativas, relacionadas, por ejemplo, con el diseño y el mercadeo.
- Entre las plataformas digitales relacionadas con la ejecución de tareas locales las más representativas son las de transporte de personas (por ejemplo, Uber, Cabify y DiDi) y de reparto de comida o paquetes (por ejemplo, iFood, Loggi, Pedidos Ya, Rappi y Uber Eats). Otras áreas de trabajos que pueden realizarse sobre la base de plataformas digitales son, por ejemplo, los trabajos de mantenimiento y reparación en el hogar, el servicio doméstico, el cuidado de personas, las compras, la realización de actividades deportivas y de educación y el cuidado de mascotas. (pp. 24 y 26)

En el Perú, aparecen primero las plataformas de servicios de delivery, aunque no se cuente con información oficial y data que permita identificar que otras categorías de trabajo en plataformas digitales existen. Al respecto, Dinero (2020) precisó que, a inicios del año 2014, “Uber empezó a operar en Lima. Glovo y Cabify llegaron en 2017 y, a finales de 2018, Rappi.” Sin embargo, “según el informe final grupo de trabajo creado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) [creado mediante la Resolución Ministerial N.º 272-2019-TR], Glovo y Rappi son dos plataformas con presencia en más de cinco regiones importantes del país.” (p. 74)

2. La (des)protección social de los trabajadores de plataformas digitales

Teniendo en consideración la evolución de la tasa de empleo en el Perú, desde el 2014 al 2021 – antes y durante la pandemia–, es posible advertir que, aproximadamente, 7 de cada 10 trabajadores laborarían en condiciones de informalidad laboral. Y, solo 3 personas tendrían alguna forma de protección social, inclusive limitada.

Gráfico 5. Perú: Población Económicamente Activa Ocupada, según condición de empleo, 2004-2021 (En miles y porcentajes)



Fuentes: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI; y, Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO.

Elaboración: Econ. Joel Bellateluz.

En efecto, “[l]a cifra de personas en condición de informalidad llegó a los 9.45 millones durante el año que pasó, lo cual es un máximo histórico para el

país”. Asimismo, “el número de personas con un empleo formal fue de 3.78 millones en el 2021. Ni remontándonos hasta el 2014 podemos llegar a un número tan bajo de personas trabajando en la formalidad”. Entonces, “[l]a conclusión que se desprende es que el empleo informal se ha recuperado, e incluso aumentado, con respecto a niveles prepandemia, pero las dificultades se han agravado para el empleo formal.” (Jaramillo, 2022)

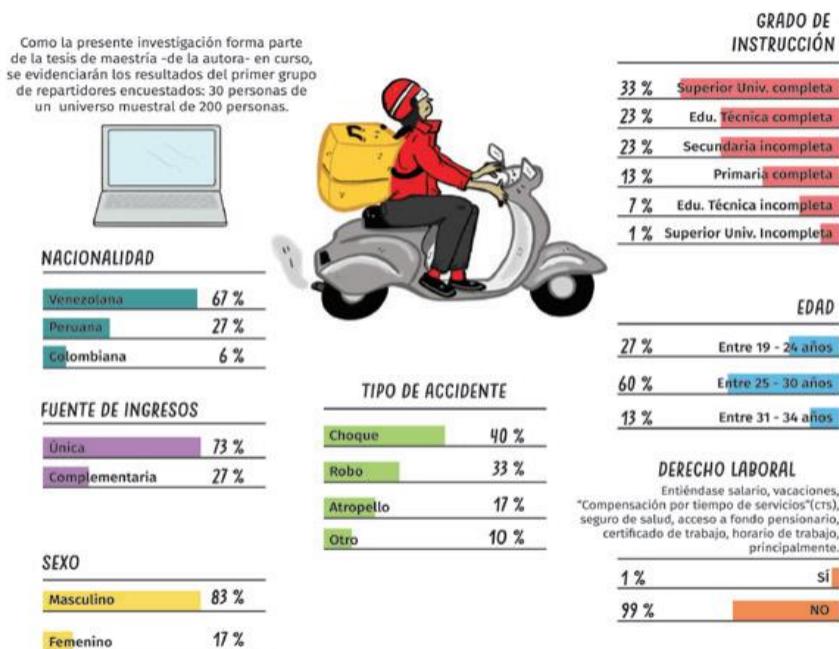
Es pues la característica en todas las plataformas digitales “que aquellos que prestan el servicio (la mano de obra) no son contratadas como trabajadores de la empresa (como lo haría una empresa tradicional) sino como trabajadores autónomos que no tienen derechos laborales”; por lo que las empresas consiguen prestar los servicios de manera precaria y “de forma mucho más barata (sin afrontar costes como las vacaciones retribuidas, el salario mínimo, la cotización al Régimen General de la Seguridad Social, etc.)” (Todolí, 2018, pp. 28-29)

El trabajo en plataformas digitales se ubica en la informalidad, el subempleo y la precariedad de la PEA Ocupada. No existe responsabilidad de la protección socio-laboral de los trabajadores, “quienes, según la posición de las empresas de la plataforma, son independientes o “socios”. En suma, la gig economy no estaría en línea con ninguno de los elementos fundamentales del trabajo decente, como es el de la “seguridad social” (CEPAL & OIT, 2021, pp. 29-36).

Si bien, la discusión en muchos países se centra en reconocer al trabajo en plataformas virtuales como una categoría más del trabajo tradicional y subordinado³, lo cierto es que ello estaría impidiendo realizar un verdadero diagnóstico sobre este fenómeno, en aras de que esté alienado por lo menos con algunos elementos fundantes del trabajo decente. Es por ello que, en el Perú, no existe siquiera una discusión sobre la protección social de los trabajadores de la era digital.

3 Al respecto se puede revisar los trabajos de Dinegro (2020, pp. 69-82; 2021, pp. 12-30), así como los siguientes proyectos de Ley: N.º 4144/2018-CR, N.º 4243/2018-CR, N.º 5192/2020-CR, N.º 07567/2020-CR, N.º 018-2021-CR; y, los Informes N.º 0063-2020 y N.º 0144-2021-MTPE/2/14.1, ambos de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Figura 1. La situación de repartidores de Glovo en Lima (febrero-octubre 2020)



Fuente y elaboración: Dinegro (2020, p. 76).

A ello se suma que, en muchos diagnósticos, aunque solo sobre una determinada categoría de trabajo en plataformas digitales (servicios de entrega y de transportes), se sigue considerando a la seguridad social como un derecho del trabajo. Así, Dinegro (2020) al analizar la situación de los repartidores de Glovo en Lima, en un determinado periodo y con base en “informes periodísticos y datos extraoficiales”, encontrando las condiciones señaladas en el Gráfico 2 (pp. 73-76), considerando a las pensiones como un derecho laboral.

En efecto, los trabajadores de las plataformas digitales, pese a estar en pleno Siglo XXI, no cuentan con ningún esquema de protección social, conforme a las diferentes prestaciones ya previstas en el Convenio núm. 102 (ver Cuadro 1). Esto es, no tienen acceso a la cobertura de la asistencia médica, las prestaciones monetarias de enfermedad, de vejez, de maternidad, de invalidez, de desempleo, así como de la prestación de enfermedad profesional y accidente de trabajo y las prestaciones familiares. Killa, por ejemplo, cuando llegue a su vejez no podrá acceder a una pensión de jubilación.

Ante la transformación del mundo laboral, la protección social siquiera es pensada en modificar sus esquemas para brindar la cobertura en pensiones. Se mantiene la narrativa hegemónica de proteger solo el trabajo subordinado (empleo tradicional), y no las nuevas categorías que van surgiendo en las plataformas digitales.

Así, la situación de los trabajadores peruanos de las plataformas digitales es deplorable y desalentadora. Mientras se discute si son o no trabajadores subordinados (con indicios o rasgos de laboralidad), sobre todo cuando ya muchas legislaciones laborales no los están considerando como tales, prácticamente, se les está impidiendo acceder a la protección social. La discusión y propuesta de laboralizar la Gig economy, así como cualquier otra forma de trabajo en el que no existe la subordinación (vínculo laboral) entre la empresa y el trabajador, no responde a ninguna política pública y social de seguridad del ingreso; aun cuando muchas personas que estén en dicha situación queden desprotegidas ante su vejez.

Entonces, ¿cómo brindar protección social frente al cambio tecnológico y las mutaciones en el mercado de trabajo? Ergo, ¿cómo proteger a la ciudadanía en general, tenga o no la condición de trabajador dependiente, independiente, informal, etc., ante la llegada inminente del fenómeno del envejecimiento poblacional?

254

IV. LA DESVINCULACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL CON EL TRABAJO TRADICIONAL: ¿MÁS INCLUSIÓN PREVISIONAL?

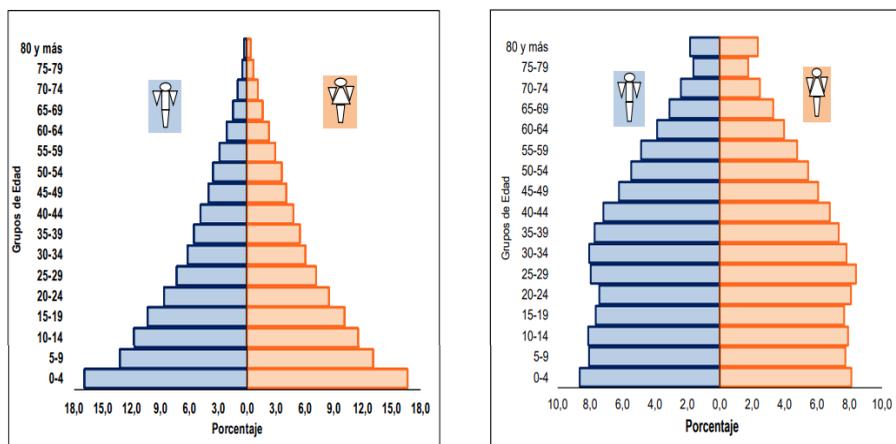
1. Repensar la seguridad social ante la vejez de todo trabajador (tradicional y moderno)

La vejez o jubilación es, sin duda, una de las contingencias más importantes cubierta – desde siempre y hasta la actualidad – por los sistemas de protección social, pues, “no sólo porque es la causa más frecuente, en cuanto término previsible y normal de vida profesional, sino por el progresivo aumento de la edad media de la población y de su expectativa de la vida actual” (Tortuero, 1997, p. 695).

El envejecimiento progresivo de la población peruana (aumento de la esperanza de vida), la disminución de la natalidad, acompañada con el descenso

en el número de aportantes jóvenes, la elevada tasa de informalidad laboral, del autoempleo y los bajos niveles de empleo afectan de manera inmediata la estructura poblacional, así como la organización del gasto de los sistemas de pensiones. En este fenómeno, “la cohorte más joven de la población (0 a 14 años) disminuye, mientras que la más anciana (60 años y más) aumenta”; mientras que, “la cohorte intermedia (15 a 59 años), la “productiva” que financia las otras dos, primero crece y luego merma” (Mesa-Lago (2019, p. 26).

Gráfico 6. Perú: Pirámides de la población en 1950 y en 2022 (marzo)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Boletín de Análisis Demográfico N.º 24 - Perú: Estimaciones y Proyecciones de la Población Nacional, por Año Calendario y Edad Simple, 1950 – 2050.

Elaboración: Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI.

Nos encontramos frente a un contexto demográfico con cambios acelerados. El fenómeno del envejecimiento poblacional es consecuencia de las bajas tasas de natalidad y de mortalidad, y en el que el grupo de población de 60 años o más está creciendo rápidamente que cualquier otro grupo de edad, con proyecciones a triplicarse su número en 2050. Dicha realidad tiene efectos importantes para el desarrollo económico, los mercados de trabajo y la protección social de los países desarrollados y en desarrollo (OIT, 2013). En la demografía peruana, este proceso de envejecimiento se manifiesta en el crecimiento “de la proporción de la población adulta mayor de 5,7% en el año 1950 a 13,3% en el año 2022.” (INEI, 2022, p. 1)

Dicho fenómeno, en el sistema público de pensiones, en el que se encuentra el SNP, produce el aumento de la población activa sin que sea reemplazado

por la fuerza juvenil, mientras que en el SPP produce el desfinanciamiento por la falta de aportantes. Ello se agrava en mayor medida con la crisis económica global que reduce el nivel de las pensiones actuales y futuras, tanto de la ONP (al generar su desfinanciamiento) como de las AFP (al generar una reducción de los activos financieros y los intereses por la alta volatilidad de los fondos individuales).

A ello, debe sumarse la población que no está afiliada a la ONP o a la AFP, ya sea de manera obligatoria o voluntaria. Al no formar parte de la clase trabajadora y cumplir 60 o más años, requiere de un ingreso económico para poder solventar sus necesidades básicas de alimentación, vestimenta y, principalmente, salud. De la población adulta mayor, solo el 35% está afiliada a un sistema de pensiones. Así, a marzo de 2022, el 18% está afiliada a la ONP, seguido por el 10,6% de afiliados a las AFP, el 3,3% a la Cédula Viva y el 3,1% a otros regímenes previsionales (INEI, 2022, p. 10).

Asimismo, de la población adulta mayor, el 18,4% son beneficiarios del programa social Pensión 65. Así, el 65% de dicha población no accede a ningún sistema de pensiones: 55,3% y 73% en el caso de mujeres y hombres, respectivamente (INEI, 2022, pp. 7 y 11); cuyo grupo irá en aumento. Entre otros aspectos, debido al creciente incremento de trabajadores independientes e informales; quienes, por ejemplo, laboran en las plataformas digitales.

2. Disrupción del sistema de pensiones en la era digital y el fenómeno del envejecimiento poblacional: ¿Hacia una protección social universal?

Al vivir en un mundo que envejece, muchos trabajadores de las plataformas digitales (como Killa), así como otros que no son objeto del derecho del trabajo tradicional (trabajadores rurales, informales, etc.) están más desprotegidos que nunca. Ante la vejez, solo los que son trabajadores subordinados formales recibirían una pensión de jubilación.

En pleno siglo XXI, persiste la “falsa dicotomía entre focalización y universalismo” (Sojo, p. 21), porque la garantía de la protección social sigue enfocada en la clase trabajadora y no en la ciudadanía en general. Frente a esta realidad social e innegable, resulta necesario aplicar en nuestro sistema de pensiones la “disrupción”.

El término “disrupción” debe ser entendido como “una forma de cuestionar cómo son las cosas, de romper con lo hecho y visto anteriormente, de rechazar lo convencional”; así como una “herramienta que ofrece a quienes quieren alumbrar nuevas ideas una oportunidad de hacerlo”. Todo ello, a través de la implementación algunas propuestas, las mismas que permitirán: (i) “identificar lo que impide pensar con claridad (convencionalismo)”; (ii) poner “en tela de juicio” dicho convencionalismo “con una idea radicalmente nueva (disrupción)”; y, (iii) identificar “la meta hacia la que se avanza, una dirección establecida de manera más o menos intuitiva (visión).” (Dru, 1997, p. 11)

Es una obligación social, el repensar la seguridad social en la era digital, rompiendo de una vez por todas el paradigma de condicionar el acceso a la protección social, únicamente, al trabajo subordinado. Frente a los fenómenos del trabajo en la gig economy y del envejecimiento poblacional, para implementar cualquier reforma de corte estructural o paramétrico (Abanto & Paitán, 2020, pp. 135-160), por lo menos se tiene que: (i) desmercantilizar la seguridad social; (ii) deslaboralizar el acceso a una pensión de jubilación; y, (iii) fomentar la inclusión previsional digital.

2.1. Desmercantilizar el derecho humano y fundamental a la seguridad social

Como se desarrolló anteriormente, la Constitución de 1993 reconoce a la seguridad social, así como a la pensión, como derechos humanos, sociales y fundamentales, los mismos que están garantizados en normas de orden supranacional y constitucional, y son desarrollados a nivel legislativo.

Contrariamente a lo antes descrito, en el Perú ya no resulta interesante ni mucho menos gratificante hablar de la seguridad social como un derecho humano y social. De ahí que existan empresas privadas y políticos que mercantilizan este derecho o lo tratante desde un enfoque populista, porque así lo han permitido los diferentes gobiernos de turno (desde 1992). Últimamente, ello viene siendo avalado por la propia sociedad.

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”. Ergo, “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”, de conformidad con “lo previsto en los artículos 22 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos” (Ruiz, 2010, pp. 126-2017).

Por ello, el mencionado mecanismo de protección social más avanzado de la humanidad, ni muchos menos sus prestaciones, como son las pensiones, deben ser tratadas como mercancías al mejor postor en el mercado o ser politizadas. Frente a dicha situación, siguiendo a Ruiz (2012), existe la obligación de recordar 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)

Los derechos de seguridad social, así como los de corte laboral, 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.

2.2. Deslaborizar el acceso del derecho fundamental a la pensión

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 dirigidas a todos los miembros integrantes de un país, aunque no ostenten la calidad de trabajadores tradicionalmente entendidos.

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. Desde la Constitución de 1779, inclusive en la de 1993, persiste la tendencia de laboralizar la seguridad social y, en consecuencia, las pensiones. Al respecto, Neves (1987) enfatizó lo siguiente:

[Q]ue pese a que la autonomía de la seguridad social es hoy reconocida de modo prácticamente unánime por la legislación y la doctrina 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. (p. 182)

Mientras el derecho del trabajo se ocupa exclusivamente del trabajador asalariado y dependiente, el sujeto del derecho de la seguridad social es el hombre. Este último, para lograr sus objetivos utiliza sus propios métodos y técnicas jurídicas, que también lo diferencian del derecho del trabajo; aunque ello no esté regulado a nivel constitucional y legal.

En el Perú, tenemos pues, un sistema de seguridad social claramente laboralizado que presenta una serie de problemas que, hasta la actualidad, no sido superados (Neves, 1987, p. 182); por el contrario, se agravan al punto de desnaturalizar la finalidad de las pensiones. Por ejemplo, tenemos normas que restringen el financiamiento de instituciones que velan por la seguridad social o permiten el libre retiro de fondos de pensiones para fines no previsionales.

Es imprescindible reconocer la autonomía de la seguridad social. Lo cual implica superar la etapa del seguro social, que está íntimamente ligado con el derecho laboral, para 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. Tienen como función la provisión de mecanismos de vida a todos los grupos de la población, en especial, a los grupos vulnerables. Como son los adultos mayores que, por su edad avanzada o condición de salud, ya no pueden participar o reincorporarse en el mercado de trabajo.

Las pensiones 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 este último fenómeno (por ejemplo, con el otorgamiento de la pensión de sobrevivientes: viudez, orfandad

o ascendientes). Se debe entender que dichas prestaciones económicas no deben ser consideradas más como derechos laborales, muchos menos condicionarse su acceso solo para los trabajadores asalariados y dependientes.

Un elemento clave, para iniciar con la deslaboralización de la seguridad social en pensiones, es implementar programas sociales y educativos dedicados a construir los cimientos de una *cultura en seguridad social* – también denominado *cultura previsional*. Es necesario sensibilizar a todas las personas en general, en todas las etapas de su vida, sobre su importancia, los valores y principios que lo sustentan, los mismos que derivan de la Carta Magna, a fin de que se interiorice de que, la seguridad social en pensiones es un derecho humano y constitucional y es una garantía institucional que la clase política no puede ni debe desconocer, tampoco manipularla políticamente.

Urge sacar a la luz la trascendencia de las pensiones y de la importancia para luchar por su garantía y defensa, que permitirá la recuperación – y fortalecimiento – de la participación de la población en su financiamiento, tendiendo como fin supremo: *la redistribución de la riqueza con justicia social y equidad*.

260

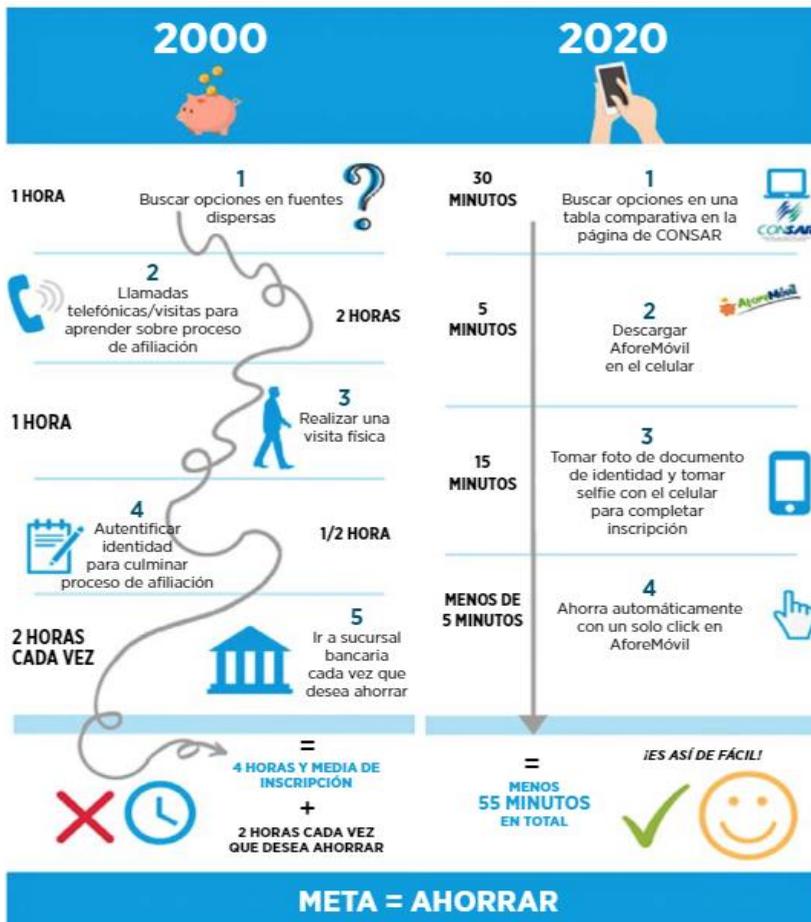
2.3. Fomentar la inclusión previsional “digital”

“Es importante tener en cuenta cómo la tecnología ha cambiado el mercado laboral y la economía; para mejor en el caso de algunos, pero para peor en el de otros”. Ante ello, es menester “concentrarnos en encontrar soluciones a los problemas que han surgido (asegurarnos de que la gente pueda encontrar trabajo y seguir contando con planes de asistencia sanitaria y jubilación)”, mientras se aprovechan estas “nuevas oportunidades (el uso de nuevas tecnologías, datos y análisis, plataformas, etc.)”; siempre “siendo flexibles a medida que los tiempos cambian.” (Saunder, 2017, p. 343)

Previa a la desmercantilización y deslaboralización del acceso a la seguridad social en pensiones, en la era del trabajo de la gig economy, es indispensable aprovechar las nuevas tecnologías, la inteligencia artificial, la automatización, entre otros aspectos propios de la globalización y de las Industrias 4.0 y 5.0. Ante esta realidad, corresponde adecuar nuestros sistemas de protección social, buscando soluciones innovadoras, y no tratando de limitarse a las cuestiones de pasado (condicionándolas al trabajo asalariado y dependiente para su acceso).

En países como Chile, Colombia, México y Perú, se viene impulsando la implementación del *ahorro voluntario previsional* de trabajadores independientes para el retiro, con el solo uso del celular – herramienta imprescindible para los conductores que prestan servicios de transportes por diferentes aplicativos digitales –. Así, “[l]a tecnología digital permite simplificar e, incluso, eliminar muchos de estos pasos para ahorrar de manera voluntaria para el retiro.” (Azuara *et al*, 2021, p. 17), como el efectuado a través del teléfono celular con el aplicativo AforeMóvil (en México).

Figura 2. Pasos para realizar una aportación al sistema de ahorro para el retiro en México 2000 versus 2020



Fuente: Azuara *et al*. (2021, p. 18).

Con el uso de esta tecnología en el sistema de pensiones la simplificación de muchos procesos es inherente e inmediato. Así, en solo un par de horas, cualquier trabajador podría afiliarse y efectuar sus aportes mes a mes sin desplazarse, solo haciendo uso de su teléfono celular. Asimismo, se puede llegar a lugares donde antes no podía estar presente el sistema de pensiones (comunidades campesinas y nativas), pues ante una cobertura digital también existe una cobertura previsional.

En el Perú, ya está presente la era digital. El 84,4% de los hogares cuenta con algún miembro que tiene teléfono celular, siendo que en las áreas urbana y rural alcanzan al 91,7% y al 70,2%, respectivamente (INEI, 2022, p. 17). Recordemos que, la seguridad social es un componente trascendental en la estructura política, social, económica y jurídica de todos los países, a tal punto que las decisiones de los gobernantes, con relación al sistema que adoptarán en determinado momento histórico, pueden originar un ahorro considerable de los recursos del Estado. O, por el contrario, generar reclamos sociales, derivados del descontento por prestaciones insuficientes, que a su vez tendrán impacto negativo en el Tesoro Público (Abanto, 2014, p. 7).

Entonces, con la llegada de la economía gig, *es momento de construir o reformular un modelo inclusivo de protección social en pensiones del Siglo XXI, desde las herramientas que ofrece la era digital. Todo ello, en favor de todos los trabajadores que conforman la PEA Ocupada del Perú* que, por supuesto, incluye a las personas no asalariadas; por ejemplo, de Uber y Uber Eats, Beat, Cabify y Glovo Perú.

El uso de los teléfonos celulares debe facilitar la incorporación obligatoria y voluntaria a los sistemas de pensiones, sin establecer diferencias si estamos frente a esquemas de trabajos tradicionales o no, pero si teniendo en cuentas los grandes cambios de la realidad con la llegada de las nuevas tecnologías. Esto implica efectuar las siguientes regulaciones (a través de legislativo o previa la presentación de propuestas de grupo de trabajo de dicho poder o del Ejecutivo), tomando en cuenta las intervenciones ya realizadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (Rodríguez & Azuara, 2022)⁴:

- Incluir a todos los trabajadores de plataformas virtuales a un sistema de ahorro para el retiro. Es decir, permitir que las personas que resi-

4 Como son promovidos por el BID, a través de las intervenciones que se vienen efectuando desde el Laboratorio de Ahorro para el Retiro y del Laboratorio de Seguridad Social Digital: <https://n9.cl/b3ikn>.

den en el Perú y que laboran en las plataformas con fines de lucro de bienes (Amazon, eBay, Mercado Libre, App Store, Netflix, Airbnb, etc.) y también de servicios (Tinder, Facebook, Google, Rappi, Uber, DiDi, Cabify, Beat, etc.), se afilien y contribuyan en un sistema de pensiones (público o privado) para contar con la cobertura de la protección social ante su vejez.

Sobre el particular, ya se han implementado algunas iniciativas en México (ver Figura 2), Colombia, Chile y Perú. En efecto, en nuestro país, el BID y la Universidad del Pacífico ejecutaron un proyecto piloto de ahorro digital de 1,682 conductores de Cabify, aunque de manera voluntaria, a través de dos programas: (i) El Plan Ahorro Automático para Emergencias, que permite ahorrar el 2% de los ingresos obtenidos semanalmente; y, (ii) el Plan Ahorro Inteligente y Flexible, que posibilita ahorrar el 3% de los ingresos en las semanas buenas. Con ello, se “impulsó el ahorro voluntario de los trabajadores de las plataformas bajo demanda”, diseñando “dos planes de ahorro automático ofrecidos a través del aplicativo de Cabify, comunicados mediante mensajes push y pop-up”. (Azuara *et al*, 2021, pp. 131-134)

- Incluir a todos los trabajadores independientes y de bajos ingresos a un sistema de ahorro para el retiro, quienes todavía laboran en las áreas urbana y rural bajo los esquemas del trabajo tradicional, pero no forman parte del empleo formal. Es decir, permitir a las personas que laboran, sin hacer uso de alguna herramienta digital, afiliarse y contribuir a un sistema de pensiones (público o privado), para que cuando lleguen a la vejez puedan acceder también a una pensión de jubilación.

Si bien la inclusión previsional de los trabajadores no asalariados mediante el ahorro – que promueve la cultura de la seguridad social –, inicialmente, puede ser voluntario (Rodríguez & Azuara, 2022), con posterioridad aquel deberá ser “obligatorio”. Previa la intervención pública previsional se tiene que, “cumplir con diversos objetivos mínimos indispensables, de corte social y económico, coherentes con los elementos del derecho fundamental a la pensión desarrollados por la jurisprudencia constitucional y lo señalado por la OIT” (STC 00013-

2012-PI/TC, fundamento 49). En la promoción y logro de un alto nivel de ahorro obligatorio, la intervención del Estado está justificada:

Si todo trabajador guardase de manera planificada y racional la mayor cantidad de dinero posible durante su vida laboral en alguna de las entidades existentes para administrar sus fondos, la intervención pública, de forma directa (administración) o indirecta (supervisión), tendría escasa justificación. Pero la realidad ha demostrado que la situación fáctica supera a la ideal. La decisión de la persona para reservar parte de su sueldo para su jubilación se ve mediatizada por una función de utilidad, que depende de la tasa de sustitución intertemporal y la tasa de descuento, que hace que la mayoría de veces el trabajador termine valorando la utilidad futura como menor que la presente, realizando un ahorro nulo. **El nivel de previsión durante toda la vida activa de una persona, el grado de aversión al riesgo y cuándo subestimar o sobreestimar erróneamente sus necesidades de vejez determina la elección entre consumo presente y futuro.** Por ello, tomando en cuenta las distintas fallas del mercado que están en juego, especialmente la asimetría informativa (artículo 65 de la Constitución), y dentro de ella, la aversión al riesgo, se produce una intervención a través de la obligatoriedad del ahorro, la misma que toma en cuenta la complejidad de la planificación, reflejada no sólo en la incertidumbre en la esperanza de vida, sino también en el costo económico y el tiempo para calcular cuál sería el ahorro necesario. (STC 00013-2012-PI/TC, fundamento 49) **(Énfasis agregado)**

Las medidas de inclusión previsional propuestas deben fomentar el ahorro, utilizando la tecnología y ciencias del comportamiento. Con la primera se aprovechan al máximo las herramientas tecnológicas que ofrece la era digital, lo cual también implica digitalizar y automatizar todas las operaciones por partes de las instituciones que están a cargo de brindar el servicio de la seguridad social.

Por su parte, con las ciencias del comportamiento, se utilizan las herramientas conductuales o conocidas como las “Behavioral Pensions”, a fin de “comprender los mecanismos para la toma de decisiones y que la arquitectura de decisiones influye en el resultado”, a través del “uso de estímulos conductuales (nudges)”, para favorecer “procesos de ahorro para pensiones” (Valero, 2021, pp. 8-23).

V. REFLEXIÓN FINAL

Nuestro sistema de pensiones está orientado sólo a los trabajadores asalariados y dependiente, por lo que su cobertura es parcial y su financiamiento

es deficiente. Dada la configuración actual de nuestro mercado laboral, que básicamente deviene de un sistema de protección social basado en su interdependencia con el derecho del trabajo, se impide y dificulta la inclusión del conjunto heterogéneo que constituyen los trabajadores no asalariados.

Urge construir un modelo de pensiones del Siglo XXI aprovechando las herramientas que ofrece la era digital. Como el permitir la afiliación y contribución a un sistema de pensiones, a través del uso de las tecnologías (celular) y aplicaciones (whatsapp o las que aparezcan en el futuro) (Raso, 2018, p. 2). Esto es, mediante los algoritmos digitales y la inteligencia artificial y automatización: ¿Por qué no crear cuentas digitales portátiles en el Perú? No solo a favor de Inti y Pacha sino también de Killa, la misma que todavía forma parte de una fuerza laboral invisible, como muchas personas no asalariadas – tanto de las zonas urbana y rural – quienes están excluidos del derecho laboral tradicional.

En la era de las nuevas tecnologías, previa disrupción del sistema de pensiones, con la desmercantilización y deslaboralización de la seguridad social, así como mediante el fomento de la inclusión previsional digital (sea voluntario u obligatorio), se tiene la oportunidad de incluir a más trabajadores en los programas formales de protección social, para que cuando lleguen a la etapa de la vejez accedan de una pensión de jubilación.

Sin necesidad de que el Perú sea un Estado de Bienestar para conseguir ello, es necesaria esa disrupción por la expansión de la Gig economy, sobre todo frente a la llegada inminente del fenómeno del envejecimiento poblacional, entre otros desafíos que debe afrontar la seguridad social en este mundo de cambios acelerados (Industrias 4.0 y 5.0 – inteligencia artificial y automatización –, migraciones, pandemias, solo para poner algunos ejemplos).

En este proceso de disrupción del sistema de pensiones peruano, no se debe perder de vista los factores económicos, sociales, demográficos y políticos que caracterizan a nuestro país, ni mucho menos dejar de respetar los parámetros establecidos en la Constitución de 1993, los convenios internacionales suscritos por el Perú (el Convenio 102 de la OIT, por ejemplo), y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia previsional. Tampoco la necesaria articulación de la institucionalidad de las entidades encargadas de la administración y gestión del sistema de pensiones, que implica la rectoría del Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo (que ya debiera tener un viceministerio de Seguridad Social).

Las nuevas tecnologías deben estar al servicio de cualquiera de los modelos de protección social que se tiene, los mismos que deben adecuarse constantemente a las nuevas realidades. El objeto de todo sistema de pensiones deber ser la protección del trabajador que conforma la PEA Ocupada, tanto para los que laboran bajo esquemas de trabajo tradicional (Inti y Pacha) o bajo esquemas que se van generando con la llegada de las plataformas digitales (Killa). Es tiempo de abandonar esa vieja idea y prejuicio de que, “solo los trabajadores que están en planilla tienen derechos pensionarios”.

Las pensiones son imprescindibles en todo modelo de Estado social y democrático de derecho, y en toda realidad cambiante. Son vitales para que los miembros de la sociedad puedan seguir ejerciendo sus libertades, sobre todo cuando estas últimas se encuentran limitadas o restringidas ante la presencia de los riesgos o contingencias sociales, como son la vejez, invalidez, enfermedad, pandemias, entre otros riesgos sociales. Así, en aquellas sociedades donde se comprenda el rol de las pensiones, además se las respete como derechos fundamentales, humanos y sociales, podremos afirmar que las mismas son democráticas. Por ello, es imprescindible la inclusión previsional digital.

266

REFERENCIAS

Abanto, C. (2014). *Manual del Sistema Nacional de Pensiones*. Lima: Gaceta Jurídica.

Abanto, C. & Paitán, J. (2020, octubre / diciembre). 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, 29.

Abanto, C. (2015, julio-diciembre). Regímenes complementarios de jubilación en el Perú: ¿una opción paralela? *Derecho PUCP. Revista de la Facultad de Derecho*, 75.

Abanto, C. (2005). El Derecho universal y progresivo a la Seguridad Social. En Gutiérrez, Walter *et al.* *La Constitución Comentada*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica.

- Bosch, M. *et al.* (s.f). *Construir la seguridad social del Siglo XXI desde el celular*. BID. <https://n9.cl/8gw8p>
- Bronstein, A. (2010). *Derecho internacional y comparado del trabajo. Desafíos actuales* (C. Melero, trad.). México D.F.; OIT y Plaza y Valdes Editores.
- Canessa, M.F. (2014). *El Sistema Interamericano de Derechos Humanos y la protección de los derechos humanos laborales*. Lima: Palestra.
- Comisión de Protección Social. (2017). *Propuestas de reformas en el sistema de pensiones, financiamiento en la salud y seguro de desempleo*. <https://n9.cl/q81wx>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe / Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, 24 (LC/TS.2021/71), Santiago: OIT y CEPAL. <https://n9.cl/9a00i>
- De Stefano, V. (2016). La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social. *Gaceta Sindical*, n° 27.
- 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.
- Falcón, F. (1994). *Manual de Seguridad Social. IPSS-AFP*. Lima: Norma Legales S.A., Volumen I.
- Ferradans, C. (2019). Los derechos colectivos de los trabajadores al servicio de empresas de la economía colaborativa. En Gómez, J (Coord.). *El trabajo autónomo después de la crisis*. Albacete: Bormazo.
- Grisolia, J.A. (2005). *Manual de derecho laboral*. Segunda edición, Lexis Nexis.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022, junio). *Situación de la Población Adulta Mayor. Enero – Febrero – Marzo 2022. Informe Técnico*, 2. <https://n9.cl/95gh8>

Madariaga, J. *et al.* (2019). Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una *app* en Argentina? Buenos Aires: CIPPEC-BID - OIT. <https://n9.cl/ptqmr>

Mesa-Lago, C. (2004). *Las reformas de pensiones en América Latina y su impacto en los principios de la seguridad social*, 14. Santiago de Chile: CEPAL.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Informe Anual del Empleo en el Perú*. <https://n9.cl/2jvnx>

Neves, J. (1987). La Seguridad Social en la Constitución. En Eguiguren, F. (Dir.). *La Constitución Peruana de 1979 y sus problemas de aplicación*. Lima: Cultural Cuzco S.A. Editores.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor*. <https://n9.cl/5wyju>

Organización Internacional del Trabajo. (2021, 1 de setiembre). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022. Más de 4.000 millones de personas todavía no tienen acceso a ninguna protección social*. <https://n9.cl/k1zs0>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. <https://n9.cl/qqkxg>

Raso, J. (s.f.). *Breves reflexiones sobre el trabajo en la era digital*. CIELO. <https://n9.cl/vdw4p>

Ritcher, M. (2011). *La protección del derecho a la salud en la jurisdicción constitucional guatemalteca*. OPUS MAGNA Constitucional Guatemalteco. (IV).

Rodríguez, C. & Azuara, O. (2022, 24 de junio). Gig economy: el nuevo paradigma para la generación de ingresos. *Factor Trabajo. Trabajo y pensiones*. <https://n9.cl/5b3ru>

Romero, F. J. (1993). *La jubilación en el Perú. IPSS – AFP – D. Ley N.º 20530. Servidores Privados y Públicos*. Lima: Servicios Gráficos José Antonio.

- Ruiz, Á.G. (2010). Retos y desafíos de la seguridad social contemporánea: entre la realidad y la utopía. *Revista Jurídica Jalisciense*, 1.
- Ruiz, Á.G. (2012). El financiamiento de la seguridad social en el Siglo XXI. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2012, 15. UNAM.
- Saunder, A. (2017). El impacto de la tecnología en el crecimiento y el empleo. En BBVA. *La era de la perplejidad. Repensar el mundo que conocíamos*. Barcelona: Tauros.
- Sojo, A. (2017). Las disputas sobre protección social en América Latina: del reduccionismo a una mayor heterodoxia. *Protección social en América Latina: La desigualdad en el banquillo*. Santiago: CEPAL.
- Todolí, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa. La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch.
- Todolí, A. & Hernández, M. (Dir.). (2018). *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado* [prólogo]. Navarra: Thomson Reuters Arazandi.
- Tortuero, J. 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.
- Trillo, F. (octubre/diciembre 2016). *Economía digitalizada y relaciones de trabajo*. *Revista de derecho social*, 76. Albacete; Editorial Bomarzo.
- Valero, D. (2021, julio). Pensiones conductuales y sostenibilidad: Una nueva forma de abordar al futuro. *Runamanta. Revista Peruana de Pensiones*, 1. ONP. <https://n9.cl/2g9vx>.
- Zamudio, V. (2022). *La respuesta de los sistemas de seguridad social americanos a la pandemia de covid-19, balance a más de un año de la emergencia: El caso de Perú*. Cuadernos COVID-19 8, CISS.