

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



**DERECHO E INFORMALIDAD. EXPLICACIONES ALTERNATIVAS A LA
RELACIÓN ENTRE EL DERECHO LABORAL Y LA INFORMALIDAD A
PARTIR DEL CASO DE GAMARRA**

Tesis para optar por el título de Licenciado en Derecho que presenta el Bachiller:

SAULO ROBERTO GALICIA VIDAL

Asesor:

JAVIER NEVES MUJICA

Lima, 2017

*A mi mamá, quien es el mejor ejemplo de lo que
algún día quisiera lograr ser;*

*A mi papá, por todo el apoyo que me ha brindado en
todos estos años, y que me sigue dando;*

*A mi mamita y a mi tía flor, quienes me dieron la
suerte de tener dos mamás más;*

*A los que ya no andan por aquí, pero siempre
estuvieron conmigo;*

*A peri (alias Amanda), por su comprensión y sonrisa
en esta compleja etapa.*



Resumen: Esta investigación aborda la compleja relación entre el derecho y la informalidad, con énfasis en el derecho laboral. Se plantea que existe una visión predominante en el Perú, esta es, la que le asigna al derecho laboral un rol causal respecto de la informalidad (denominada escuela legalista de la informalidad). Sin embargo, luego de 10 años de imperio de este enfoque (computado desde la creación del régimen de la Micro y Pequeña Empresa), no se observa que esta medida tuviese el impacto que persiguió en su momento. Por lo tanto, surgen espacios para cuestionar la predominancia de esta visión, sobre todo teniendo en cuenta la existencia de otras causas de la informalidad desarrolladas en la academia. En este trabajo, mediante el desarrollo de una metodología cualitativa que incluyó entrevistas semi-estructuradas y observación de campo, se emplea el caso de Gamarra para repensar la relación entre el derecho y la informalidad, tomando en consideración las dinámicas y lógicas laborales de sus propios actores, así como las experiencias y percepciones recogidas. Se concluye planteando explicaciones alternativas a la relación entre el derecho y la informalidad, mediante una propuesta teórica que permite recoger de forma integral esta compleja vinculación: (i) el derecho como posible determinante de la informalidad (desde una visión mucho más amplia); (ii) el derecho dentro de las relaciones de actores en la informalidad; y, (iii) el derecho como mecanismo para reducir la informalidad. Se sugiere que con esta propuesta se podrá contar con un marco mucho más amplio de cara a analizar el rol del derecho en la transición hacia la formalidad.

Índice

Introducción.....	5
Justificación.....	9
Estructura del trabajo y cuestiones metodológicas.....	12
Primera parte: Informalidad y derecho laboral.....	15
1 Marco teórico	15
1.1 <i>Ser informal es algo relativo</i> : sobre el concepto de informalidad.....	15
1.2 Abordando al derecho laboral.....	26
1.2.1 La perspectiva sistémica del derecho laboral	26
2 El vínculo tradicional	30
2.1 Las escuelas sobre las causas de la informalidad.....	30
2.1.1 <i>La culpa es del derecho</i> : la escuela legalista en el Perú.....	35
2.2 Tres ideas para problematizar el vínculo tradicional	38
2.2.1 <i>¿Qué informalidad?</i> : El mito de los 3/4.....	39
2.2.2 <i>¿Qué derecho laboral?</i> : La falacia del hombre de paja	42
2.2.3 La literatura y evidencia empírica actual.....	46
2.3 <i>¿Origen o persistencia?</i> Una idea sobre las causas de la informalidad.....	50
Segunda parte: re-pensando los vínculos entre el derecho y la informalidad	53
3 Gamarra para pensar en la informalidad	53
3.1 Una historia de éxito pasado	53
3.2 La dinámica laboral en Gamarra.....	57
3.2.1 Estructura productiva: de lo macro a lo micro	58
3.2.2 <i>¿Dónde está la informalidad?</i> Caracterización de los actores laborales..	65
3.2.3 Patrones y percepciones: <i>¿por qué somos informales?</i>	74
4 Conclusiones: repensando la relación entre el derecho y la informalidad	79
4.1 La –no– respuesta del derecho	79
4.2 El rol poco advertido del derecho laboral en la informalidad.....	90
4.3 Un factor adicional: el sindicalismo y la informalidad.....	92
4.4 Propuesta: para seguir pensando en el derecho y la informalidad	99
Bibliografía.....	104

Introducción

¿Qué pueden tener en común un ambulante del Centro de Lima, la vendedora de una tienda de ropa en Gamarra y un abogado de un prestigioso estudio? Dependiendo del modelo por el que se opte, todos ellos podrían ser considerados trabajadores con empleos informales.

El vendedor ambulante del Centro de Lima, si es que no ha registrado su actividad, es un independiente informal. La vendedora de una tienda de ropa de Gamarra no registrada es un dependiente informal en empresa informal. Y el abogado que, estando subordinado a los socios del estudio, no cuenta con un contrato de trabajo, es un dependiente informal dentro del sector formal.

Este corto ejemplo demuestra que quienes se encuentran dentro de la informalidad, a pesar de ser parte de una misma categoría, pueden tener características bastante heterogéneas.

Pero la complejidad de la informalidad va mucho más allá del establecimiento de parámetros para definirla. Aunque no seamos conscientes de ello, es muy probable que todos hayamos sido -o continuemos siendo- parte de actividades informales. Cuando compramos productos sin solicitar recibos o cuando percibimos ingresos y no los declaramos, incurrimos en actividades informales.

Y ello no solo se da a nivel micro. Las empresas formales en todo el mundo tienen constantes transacciones con empresas o unidades informales. Neuwirth calculó que P&G genera el 20% de sus ingresos a raíz del sector informal (2005).

Si ello sucede en un país como Estados Unidos, donde los niveles de informalidad son relativamente bajos (Tokman 2007), imagínense cómo se refleja dicha situación en el Perú, que cuenta con un índice de informalidad mucho más alto.

Las unidades de los sectores formales e informales no solo se mezclan constantemente, sino, para algunos autores, en muchos casos se necesitan entre sí para seguir coexistiendo (Portes y Haller 2004).

Si es así, resultaría lógico que las medidas adoptadas para reducir el grueso sector informal en el Perú partan por comprender las particularidades de cada sub-grupo, atendiendo a los diferentes factores que podrían generar el nacimiento y persistencia de este fenómeno (Chen 2012).

Sin embargo, luego de más de dos décadas de políticas legislativas, se observa que el enfoque predominante para reducir la informalidad en nuestro país es uno que ha considerado a este grupo como uno homogéneo: el “empresario emprendedor” que, a pesar de sus esfuerzos, se ve asfixiado por un aparato estatal burocrático (apoyado fuertemente por sus propias normas) que no lo permite crecer y, así, ingresar al ansiado sector formal (De Soto 1986).

Bajo este enfoque, el rol asignado al derecho, y al sistema regulatorio que lo compone, es uno de relación causal con la informalidad: la rigidez de las normas peruanas sería una de las principales causas del gran sector informal que tenemos.

Esta premisa abarca a casi todas las disciplinas del derecho relacionadas al funcionamiento de una empresa: tributaria, municipal, administrativa y, por supuesto, laboral.

Con respecto a esa concepción del derecho laboral, los dos mejores ejemplos para graficar esto último son la creación de regímenes especiales laborales para la micro y pequeña empresa¹ y el intento frustrado de implementar el régimen laboral juvenil².

¹ Regulado actualmente por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.

² El régimen laboral juvenil se trató de implementar mediante la Ley N° 30288, Ley que promueve el acceso de Jóvenes al Mercado de Trabajo, aprobada el 11 de diciembre de 2014. Luego de sucesivas protestas, esta Ley fue derogada el 26 de enero de 2015 (duró menos de dos meses). Sobre el proceso de movilización social contra el régimen laboral juvenil, véase Fernández-Maldonado (2015).

En ambos casos se partió de la misma premisa: la regulación laboral impone determinados *costos* imposibles de asumir por las empresas (en especial, las unidades más pequeñas), por lo que es necesario flexibilizar tal regulación.

Este tipo de flexibilización³ consiste en restringir los derechos laborales o, en algunos casos, eliminarlos totalmente. Por ejemplo, las gratificaciones equivalen al sueldo regular mensual de un trabajador en el régimen general. El régimen de la pequeña empresa reduce a la mitad este concepto y el de la microempresa lo elimina.

La idea de que el derecho laboral es una de las principales causas de la informalidad (y otros problemas en el empleo) se encuentra bastante extendida en el Perú. Además de dominar la forma de elaborar las políticas públicas en el Estado peruano, un gran sector de la academia y los medios de comunicación comparten esta teoría.

Como se ve, es un escenario hostil el que enfrenta el derecho laboral junto con sus instituciones. Reducido por las flexibilizaciones normativas, cuestionado por la academia y criticado por los medios de comunicación.

Y este es un discurso atractivo. Cuestiona los propios cimientos del derecho laboral: las normas que están diseñadas para proteger a los trabajadores son las que, al final, terminarían perjudicándolos.

Que se cuestionen instituciones laborales tradicionales es común y necesario. Actualmente, existe casi un consenso en evaluar la validez y efectividad de las instituciones jurídicas a través de la argumentación jurídica y del uso de herramientas que permitan una comprobación empírica -sean de las ciencias sociales o las humanas- de sus postulados o efectos en la vida real (Cane y Kritzer 2010).

Sin embargo, si es que estos cuestionamientos no vienen acompañados de lecturas integrales de los marcos jurídicos que se pretenden analizar y, además, la evidencia

³ El concepto de flexibilización laboral puede ser mucho más amplio, abarcando, por ejemplo, la modificación de instituciones laborales tradicionales de modo que los empleadores tengan mayor poder en las relaciones laborales. Sobre las distintas acepciones del concepto de flexibilización, véase Ermida 2000; Canessa 2013.

empírica no es concluyente respecto a las conclusiones imputadas, existe un espacio para dudar de dichas conclusiones y volver a realizar este tipo de análisis.

Esta investigación plantea abordar el problema de considerar al derecho laboral como una de las principales causas de la informalidad en el Perú, en un contexto en el que luego de una serie de cambios normativos inspirados en dicha idea, la informalidad no se redujo como se esperaba (Cuadros 2016a).

De esta manera, el planteamiento inicial de la pregunta que se intenta absolver es: ¿de qué forma se relaciona el derecho laboral y la informalidad? ¿Es siempre una relación causal o existen otro tipo de vínculos que pueden ser trazados entre ambas variables? O visto desde otra perspectiva: ¿cuál ha sido el rol del derecho laboral en la informalidad laboral?

La delimitación territorial se realiza en función al caso del emporio comercial de Gamarra.

Inicialmente se planteó que la visión predominante en el Perú sobre el rol del derecho en la informalidad es uno causal. Es decir, la informalidad se explicaría, en gran medida, en la existencia de normas legales que imponen requisitos excesivos.

Sin embargo, existen otras teorías que explican la informalidad. La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), por ejemplo, considera que la informalidad es producto de economías que no han logrado generar suficientes puestos para la mano de obra existente (OIT 1972). De esta manera, hay un excedente de mano de obra que se ve en la necesidad de recurrir a empleos informales para poder subsistir. Las empresas inmersas en el sector informal tendrían problemas de falta de productividad (asociada a la baja calificación de los trabajadores y empresarios de ese sector) lo que les impide crecer y, así, ingresar al sector formal (Gamero 2013).

La explicación, en este caso, no está vinculada a la existencia de normas legales rígidas (aunque sí se reconoce su influencia), sino a un problema de la estructura productiva de cada país y a la –falta de– capacidad de los empresarios informales.

El emporio comercial de Gamarra se presenta como un caso complejo frente a estas dos teorías. Por un lado, habiendo tenido la posibilidad de acogerse al régimen especial de la micro y pequeña empresa, estas unidades conservan a sus trabajadores en la informalidad (Rojas 2014a). Por otro, durante mucho tiempo Gamarra fue un ejemplo de productividad y crecimiento acelerado, convirtiéndose en uno de los emporios más grandes de América Latina (Rojas 2014b).

Lo primero podría demostrar, en alguna medida, que las medidas basadas en la escuela legalista no surtieron el efecto esperado: se elimina la *rigidez*, pero los trabajadores, y algunas empresas, siguen en la informalidad. Lo segundo no encaja con la idea de que las empresas mantienen a los trabajadores en la informalidad por problemas ligados a la productividad, habiendo experimentado un crecimiento acelerado durante muchos años.

Así, este caso es una excepción a estas dos teorías dominantes sobre el origen de la informalidad. ¿Qué explica, entonces, el surgimiento y la persistencia de la informalidad en las empresas de Gamarra y qué rol asignar al derecho en este caso?

Si bien esto último compone dos preguntas distintas, la relación entre ellas es estrecha, dada la vinculación que se hace constantemente al derecho como causa de la informalidad.

Por lo tanto, en la presente investigación, se busca responder la interrogante que surge acerca de cómo el derecho laboral influyó o no en la informalidad laboral a partir del caso de Gamarra.

Justificación

¿Pero por qué nos importa y preocupa la informalidad? Además de la necesidad de cumplir con las reglas o instituciones formales⁴ (requisito indispensable para todo Estado de Derecho), existen una serie de efectos negativos asociados con la informalidad.

Por un lado, la informalidad impide que las empresas accedan a los beneficios de la formalización (Loayza 2008: 46): las transacciones más complejas requieren que dichas

⁴ Siguiendo la clasificación de Douglas North (1995).

unidades se manejen dentro del sector formal, las contrataciones internacionales y con el Estado también. Asimismo, la formalidad permite ampararse en la protección estatal regular (recurrir al Poder Judicial, por ejemplo).

Por otro lado, las unidades dentro del sector informal son conocidas por tener una menor productividad⁵ (Aguilera y Velásquez 2005, Loayza 2008), lo que implicará un menor nivel de ingresos. Quienes se encuentran en el sector informal ganan menos que los que están en el sector formal (Tokman 2007).

Otra consecuencia directa de encontrarse en el sector informal es la falta de protección de la seguridad social y la no percepción de los derechos laborales. Los trabajadores con empleo informal, al no estar registrados y no aportar al sistema de seguridad social, se encuentran severamente desprotegidos.

La literatura da cuenta de que quienes cuentan con empleos informales presentan indicadores más bajos de bienestar subjetivo, esto es, menores niveles de satisfacción con la vida y con los ambientes laborales (Rentería y Román 2015).

La informalidad no es ajena a la desigualdad de género. De acuerdo con el modelo holístico elaborado por Wiego, una ONG que estudia temas de empleo informal en mujeres, las mujeres con empleo informal tienen mayor probabilidad de contar con bajos ingresos y encontrarse en situaciones de pobreza (Chen 2012).

Adicionalmente, Loayza destaca que la informalidad genera un uso ineficiente de los recursos. Personas que no tributan al erario nacional hacen uso de determinados servicios públicos y no colaboran con su crecimiento y mejoramiento (2008).

Todo ello no quiere decir que la informalidad solo genere consecuencias negativas. Trabajar en el sector informal, como señala la OIT, puede ser una respuesta a la estructura económica de un país, donde todos los trabajadores no pudieron encontrar empleos formales, por lo que se crea o trabaja dentro de unidades informales por necesidad y como mecanismo de supervivencia (Tello 2015).

⁵ Causa asociada a la baja calificación de empresarios y trabajadores informales.

Por su parte, Portes y Haller señalan que la informalidad es funcional tanto para las empresas (sean formales o informales), como para el Estado (2004).

Tokman resalta que los espacios en el sector informal también permiten estrechar los vínculos entre familiares, así como el uso de recursos fungibles (como las propias casas) (2007).

Ciertamente, la informalidad también puede ser un espacio de oportunidades para el grueso sector laboral en nuestro país, que requiere seguir siendo explorado.

A pesar de ello, existe un consenso en el ámbito de las políticas públicas que considera que la informalidad debe ser un espacio de transición hasta poder ingresar al sector formal y lograr un mayor desarrollo humano y económico (Amarante y Arim 2015, OIT 2015).

Esta compleja situación ha generado que, en el ámbito académico, la informalidad sea un punto de discusión polémico y recurrente. Existen una serie de escuelas que estudian las causas de la informalidad, sus vínculos con el sector formal y la forma más adecuada para lograr la formalización de las unidades inmersas en aquel sector (Chen 2012).

Las discusiones en esos tres ámbitos no están acabadas en lo absoluto y siguen siendo fuente constante de investigaciones. El solo debate sobre el concepto de informalidad es realmente complejo. Basta recordar el ejemplo que se dio al iniciar esta introducción. Asimismo, los problemas para cuantificar la informalidad siguen siendo objeto de debate (Portes y Haller 2004) (Herrera y Roubaud 2004), así como los mecanismos de transición hacia la formalidad (Chen 2012).

En esa vasta discusión, es curioso que a pesar de que la definición intrínseca de la informalidad es la ajenidad o el escape del marco legal pertinente (Perry, Maloney, Arias, Fajnzylber, Mason y Saavedra 2007), el estudio de la informalidad desde el ámbito jurídico no haya sido tan común.

Por ejemplo, son pocos los casos en los que se trata de brindar una definición con aspectos jurídicos a la informalidad (distinta a la planteada para los estudios estadísticos y económicos) (Arce 2004: 139; Boza 2004: 40).

Luego de ello, la mayoría de investigaciones jurídicas tratan de describir crítica o positivamente la flexibilización de la regulación laboral destinada a la reducción de costos laborales o de comentar las conclusiones que desde las Ciencias Sociales (principalmente, desde la Economía) se han hecho sobre el tema.

El campo de las relaciones integrales que se puedan plantear entre el derecho y la informalidad es un espacio aún poco explorado (Thoene 2015). Salvo el vínculo inicial postulado por la escuela legalista (el derecho como causa de la informalidad) y una lectura que relaciona al pluralismo jurídico con las sub-regulaciones informales (Arce 2004: 139-140), no se encuentran trabajos que aborden este problema en nuestro medio.

El interés y justificación para estudiar el problema aquí planteado radica en dos razones: (i) considerar las fuertes consecuencias reales y prácticas de la informalidad en el Perú descritas anteriormente; y, (ii) el amplio espacio que existe en el ámbito académico para el estudio de esta materia. Esto último considerando el escenario peruano actual, en el que un discurso en concreto (el de la escuela legalista) domina la forma de estudiar y aproximarse a la informalidad y al rol del derecho laboral.

Estructura del trabajo y cuestiones metodológicas

Esta investigación se enmarca en el campo de los estudios empírico-jurídicos o (por su denominación en inglés) *empirical legal research* (Cane y Kritzer 2010).

Desde un enfoque jurídico y apoyado con métodos de investigación empírica de las Ciencias Sociales, se aborda la problemática relativa a la relación entre el derecho laboral y la informalidad laboral, a partir de la información obtenida a raíz del caso de Gamarra.

El trabajo ha sido dividido en dos partes. La primera está destinada a presentar el marco teórico (capítulo 1) y explicar la visión predominante sobre el rol del derecho en la

informalidad (capítulo 2). En el primer capítulo se desarrolla el concepto de empleo informal y la perspectiva del derecho laboral, asumidos en esta investigación.

En el segundo capítulo se muestra la predominancia de un enfoque particular (la escuela legalista), y cómo es que a partir de tres ideas concretas este enfoque puede ser problematizado. Asimismo, se plantea que es posible desarrollar una diferencia entre el origen y la persistencia de la informalidad, de cara a comprender mejor la interacción entre las diversas causas de dicho fenómeno.

En la segunda parte del trabajo se expone el caso de Gamarra, el cual fue estudiado desde una metodología cualitativa. Mediante el estudio de caso, compuesto principalmente por entrevistas y recolección de la información obtenida de las visitas al emporio comercial, se analizan las historias de 20 entrevistados, sus dinámicas, percepciones e identidades.

Las entrevistas se hicieron a los dueños o socios de cada empresa, así como a quienes fungen de gerentes y a sus trabajadores. El objetivo de esta parte del trabajo consiste en analizar cuál fue el rol del derecho laboral durante el desarrollo de estas empresas, recoger las percepciones que tienen estos actores sobre el rol de las instituciones laborales (principalmente estatales) y comprender las dinámicas laborales en el estudio de caso.

En esa sección se puso énfasis en relacionar las consideraciones subjetivas de los entrevistados (sobre la legitimidad que tiene el Estado al imponer sus normas y exigir su cumplimiento) con ser informal o permanecer en dicho sector.

Durante el desarrollo del trabajo de campo se encontró que existen vínculos entre los sectores formales e informales pocas veces advertidos, los cuales también serán expuestos en este trabajo.

El argumento de esta investigación, planteado a lo largo del texto, y que se explicita en la parte final del mismo (cuarto capítulo), parte por cuestionar la clásica mirada a la relación entre el derecho laboral y la informalidad (como una relación causal), debido al

desarrollo de la literatura actual y de la evidencia empírica y brindar explicaciones alternativas sobre los vínculos que existen entre ambas variables.

De esta manera, se pretende brindar un pequeño aporte desde el derecho para una mejor comprensión de la informalidad. En un escenario como el actual, en el que las medidas basadas en una idea en particular no han tenido el impacto deseado, cobra relevancia la búsqueda de lecturas alternas que permitan dicha comprensión.



Primera parte: Informalidad y derecho laboral

1 Marco teórico

Aproximarse a la informalidad no solo es acercarse a una de las partes más esenciales y tradicionales del derecho: el cumplimiento y efectividad de las normas (Griffiths 2003), sino a un fenómeno que cuestiona constantemente sus bases fundamentales.

¿Por qué la gente no cumple con las normas o por qué sí lo hacen? ¿Cuáles son los determinantes? ¿La efectividad de las normas varía dependiendo de su tipo (formal o informal⁶)? ¿Qué características comparten quienes no suelen cumplir con las normas? ¿Todo incumplimiento normativo es una actividad informal?

Éstas son solo algunas preguntas que relacionan al derecho con la informalidad. Amplias, sin duda alguna.

Pero con la informalidad no solo el derecho como categoría general se ve cuestionado. Junto con el ascenso del estudio de este fenómeno, el derecho del trabajo ha sido puesto cada vez más en entredicho⁷: su efectividad, su capacidad para regular el *trabajo* (y no solo la acepción clásica), y la misma forma de identificar las relaciones de trabajo son puntos sometidos a constantes debates (Supiot 1999: 42-44, Agarwala 2016: 110-112).

Se hace necesario, entonces, plantear cuál es el ámbito y concepto de informalidad que se asume en este trabajo y la perspectiva del derecho laboral que se adopta. De esto trata el primer capítulo de esta investigación.

1.1 *Ser informal es algo relativo: sobre el concepto de informalidad*

Normalmente los estudios sobre la informalidad inician haciendo referencia a la misión de la OIT en Kenia (OIT 1972) y al trabajo del antropólogo inglés Keith Hart (Hart 1973). En esa oportunidad, la OIT investigó las dinámicas del mercado de trabajo en Kenia, identificando que el gran sector de la población tenía empleos que se

⁶ Siguiendo la clasificación de Douglas North (1995).

⁷ El ascenso de los estudios sobre la informalidad vino acompañado de una serie de críticas a la visión “clásica” del derecho del trabajo, según la cual este solo se encarga de regular las relaciones personales subordinadas. (Agarwala 2016: 116, Boza 2004: 43; De la Garza 2013: 117).

desarrollaban al margen de las normas estatales: “oportunidades informales de empleo” (1972). Ese trabajo coincidió en alguna medida con lo planteado por Keith Hart luego de su investigación en Ghana, quien también identificó este tipo de “prácticas informales”, acuñando el término “sector informal” (1973).

Si bien no con el mismo nombre, el ámbito académico no había sido ajeno al estudio de aquel fenómeno. Los términos que se emplearon durante dicha época eran los de economía subterránea, economía no estructurada, economía no observada (relacionada al sistema de cuentas nacionales), entre otros (Gamero 2013: 65).

Inicialmente, se podría plantear que existe una acepción clásica de la informalidad: todo aquello relacionado a actividades desarrolladas al margen de los preceptos legales o instituciones formales⁸, normalmente asociado a efectos o conductas negativas (Banco Mundial 2007: 21).

Sin embargo, el ámbito de las conductas de las personas es amplísimo, por lo que no todas las actividades que se desarrollen al margen del marco legal pueden ser calificadas como informales. Una primera distinción que se hace en la academia es aquella planteada entre las actividades informales e ilegales. Portes y Haller (2004: 10-11), siguiendo a Feige (1990: 991-992), señalan que las actividades ilegales abarcan la producción de bienes y servicios expresamente prohibidos por la normativa. Ese es el caso del narcotráfico, la minería de dragas y la trata de personas.

Mientras que las actividades informales son aquellas que “hacen caso omiso del costo que supone el cumplimiento de las leyes y las normas administrativas (...)” (Portes y Haller 2004: 10).

Si bien no es mencionado directamente por los autores, desde el ámbito jurídico, pareciera que por actividades ilegales se refieren a conductas que constituyen expresamente delitos. Un punto que sí es resaltado por Portes y Haller es la posibilidad de superposición entre ambas figuras: conductas informales que también encajen como ilegales.

⁸ Asumiendo la clasificación de Douglas North (1995).

Ante ello, la forma que proponen los autores para distinguir esos casos de coincidencia o superposición es centrarse en el proceso de realización de la actividad, antes que en el bien o producto tratado.

En este punto, debería tenerse en cuenta que inclusive en el proceso mismo de realización de la actividad, pueden encontrarse conductas que linden con acciones delictuales. Por ejemplo, se registran casos de trabajo forzoso en minas o canteras, donde puede que el bien producido no sea ilegal, mas la forma de desarrollar la actividad sí lo es. Por lo tanto, debería reconocerse que la división actividad vs. producto puede ser insuficiente en casos extremos (como el trabajo forzoso).

Ahora bien, así como las conductas de las personas se presentan en diversos sectores, también sucede lo mismo con la informalidad. El no inscribir una propiedad en el sistema registral, no girar recibos por honorarios cuando se cobra por un trabajo o se vende un producto, o desarrollar actividades comerciales sin la autorización municipal son todas actividades susceptibles de ser calificadas como informales.

La literatura clasifica la informalidad, por lo general, en función al ámbito o área en la que se desarrolle⁹. La primera actividad descrita en el párrafo anterior es un ejemplo típico de propiedad informal (Lanjouw y Levy 1998). Los estudios han ido virando sobre el concepto de propiedad informal y desarrollando uno ulterior: el de informalidad urbana (Clichevsky 2000).

Ello no quiere decir que exista un consenso absoluto sobre la definición de propiedad informal o informalidad urbana. Para algunos autores (Clichevsky 2000), si la falta de inscripción del título de propiedad se presenta en una zona de clase media alta, por ejemplo, no constituiría un supuesto de propiedad informal, pues este concepto estaría reservado para las zonas donde haya mayor pobreza¹⁰.

⁹ Véase Schneider y Enste (2000: 78-79).

¹⁰ Inclusive hay autores que señalan que el concepto de informalidad, en el caso urbano, puede que no siga siendo útil (Pérez Sáinz 1998).

Sin llegar a darse en los mismos términos, el caso de la informalidad en el campo laboral presenta una discusión similar (Chen 2012: 4-6; Gasparini y Tornarolli 2009: 14-15).

Empecemos señalando que, en esta rama de la informalidad, la academia y las organizaciones estadísticas han manejado tres conceptos diferentes: sector informal, empleo informal y economía informal.

Al inicio de esta sección se mencionaron los trabajos de la OIT en la Misión de Kenia y el del antropólogo Keith Hart en Ghana. Con ello inició lo que más adelante fue denominada la *escuela dualista* de la informalidad (Chen 2012: 3) y, a su vez, se introdujo el concepto de “sector no estructurado” y “sector informal” (OIT 1972: 223).

En 1993, durante la 15ta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (en adelante, CIET), se revisó el término de sector no estructurado, planteando que más acorde con los propósitos estadísticos era trabajar sobre la base del concepto de **sector informal**.

Al hablar de sector informal, la OIT se refería al conjunto de empresas o unidades de producción no registradas¹¹ o no constituidas en sociedades, casi siempre pequeñas, y que compartían las siguientes características: baja productividad y bajos volúmenes de ingreso (CIET 1993).

Por sociedades no constituidas, la CIET entendió a las unidades no registradas o no inscritas en los registros de reglamentación industrial, comercial, leyes fiscales o tributarias, de seguridad social, reglamentación de grupos profesionales o normas similares de cada legislación nacional (CIET 1993). Dependía de cada Estado qué *registro* era el que le permitiría identificar a las unidades inmersas en el sector informal.

Como han resaltado varios autores (Chen 2012, Gamero 2013), bajo el concepto de sector informal, el centro de atención era la empresa o unidad productiva y sus

¹¹ Este concepto sigue siendo empleado por autores, inclusive en nuestro medio: (Loayza 2008: 44).

características. Ello determinaba, a su vez, el enfoque de políticas públicas empleado (Gamero 2013).

El modelo de sector informal asumido por la OIT generó dos tipos de críticas (Husmanns 2004). Por un lado, para propósitos estadísticos, los países no medían de la misma forma el sector informal dada la amplia definición; asimismo, las personas envueltas en el sector informal podían no reportar en las encuestas que formaban parte de dicho sector (Husmanns 2004). Por otro lado, el enfoque del sector informal no permitía comprender el crecimiento del fenómeno de la *informalización* del empleo, pues no abarcaba necesariamente las figuras relacionadas al trabajo atípico (De la Garza 2009: 114-115), tales como trabajo no estándar, subcontratación¹², trabajo precario, etc.

Es por ello que, luego de casi 10 años, en la 17ma CIET, se planteó que el concepto de sector informal debía ser complementado por uno que tome en consideración las características del empleo mismo que se discutía. Así es como se introdujo la categoría de **empleo informal** (CIET 2003).

Bajo este concepto el foco de atención deja de ser la unidad empresarial únicamente y se empieza a centrarse también en el tipo y características del **puesto de trabajo** (Husmanns 2004; Chen 2012).

De acuerdo con la CIET, la categoría de empleo informal abarca desde trabajadores por cuenta propia que son dueños de empresas del sector informal, empleadores dueños de empresas informales, trabajadores familiares auxiliares, miembros de cooperativas informales y asalariados con empleo informal (CIET 2003).

Lo que estableció la CIET en dicha oportunidad fueron ciertas directrices para poder identificar cada empleo informal. En el caso concreto de los asalariados con empleo informal, la CIET señaló que este sería aquel en el que “la relación de trabajo, de derecho o de hecho, no se sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo” (CIET 2003). Con respecto a lo último, los ejemplos dados fueron la obligación de

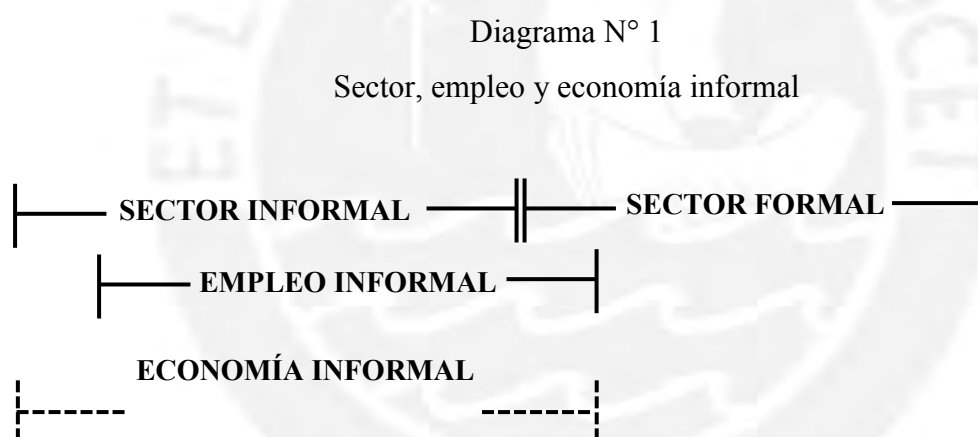
¹² Para varios autores, la subcontratación se relaciona mucho con el trabajo precario y, por tanto, con el informal (Tokman 2007).

preaviso e indemnización frente al despido, vacaciones anuales, licencias por enfermedad, entre otros.

En ese sentido, cada Estado escogería el criterio que considere conveniente: si la falta de contrato de trabajo, acceso a la seguridad social o la falta de goce de ciertos beneficios socio-laborales.

Bajo este esquema, la **economía informal** es, entonces, el conjunto de unidades de producción calificadas como informales, así como los trabajadores que desarrollen actividades al margen de un contrato o registro (CIET 2013). En otras palabras, la economía informal estaría conformada ya no solo por el sector informal, sino también por el empleo informal (Chen 2012: 7).

A modo de resumen, presentamos el siguiente diagrama:



Fuente: CIET 2003

Elaboración propia

Ahora bien, con respecto a la definición de empleo informal, nótese que, en realidad, los tres componentes planteados para identificar el empleo informal pueden presentarse por separado o de forma conjunta. Un trabajador puede tener un contrato de trabajo, mas no gozar de todos sus derechos laborales (sea por exclusión legal¹³ o por incumplimiento de la normativa). Asimismo, el acceso a la seguridad social si bien está ligado con la relación laboral, no es un determinante absoluto para ello.

¹³ Sobre exclusión legal en las relaciones laborales véase Neves 2012: 51-54.

Gasparini y Tornarolli (2009) plantean una recopilación de las diferentes definiciones que se dan en los países de Latinoamérica y el Caribe sobre el concepto de empleo informal. En algunos se pone mayor énfasis en la existencia de un contrato de trabajo y, en otros, en el acceso a la seguridad social.

Ello demuestra que, a pesar de los esfuerzos de la OIT a través de la CIET, hoy en día no existe un consenso absoluto sobre el término *empleo informal*. Lo que tenemos, más bien, son ciertas directrices o pautas planteadas por la CIET que son seguidas por cada Estado y las adaptan a su sistema de medición de informalidad (CIET 2003).

Conscientes de esta situación, la Organización WIEGO (una Organización No Gubernamental que apoya a mujeres emprendedoras en el mundo) y la OIT buscaron una definición estadística de la informalidad (Chen 2012: 8), llegando a enumerar los tipos de trabajadores que puedan ser catalogados como informales, divididos entre: (i) empleo independiente informal y (ii) empleo asalariado informal.

Un factor que también es resaltado en la literatura, y que fue conscientemente diseñado por la CIET, es que el ámbito de acción del empleo informal trasciende el del sector formal. De esta manera, es totalmente posible que exista empleo informal dentro de empresas formales, es decir, dentro del sector formal. Piénsese en el caso con el que se inició este trabajo, el abogado de un estudio que, estando subordinado a sus jefes, no cuenta con contrato de trabajo.

A ello se suma el hecho de que el trabajo informal es relacionado con otro tipo de conceptos, en los que suelen coincidir respecto a los sujetos que congregan. Por un lado, está el trabajo atípico, desarrollado por el sociólogo mexicano Enrique De La Garza (2009), el cual comprende a las categorías de trabajo que tradicionalmente la academia y las políticas públicas no han atendido.

Por otro lado, está el trabajo precario. Gamero señala que el concepto de empleo precario fue adquiriendo vigencia a medida que avanzaron los procesos de flexibilización normativa, lo cual a su vez generó una *precarización* de las condiciones de trabajo (2011: 117-118), entendida esta como la supresión de determinados derechos

de los trabajadores. El empleo precario, por tanto, se encuentra asociado a condiciones de inseguridad en el empleo, falta de acceso a la seguridad social y bajos ingresos (Gamero 2011: 118-119).

Nótese, entonces, la cercanía entre precariedad en el empleo e informalidad. Por ello, algunos autores (Chen 2012) y organizaciones (WIEGO, por ejemplo) plantean una relación directa entre empleo precario e informalidad, llegando incluso a combinar estos conceptos. Un ejemplo de ello se da cuando en algunos casos las relaciones de los trabajadores empleados mediante subcontratación son calificadas como informales dada la precariedad de su relación (Tokman 2007: 24). Para el derecho laboral, estos casos no implicarían supuestos de informalidad, siempre que esta se realice válidamente; sin embargo, dada la cercanía con las condiciones precarias de empleo, estos casos pueden ser considerados como prácticas de empleo informal.

La situación descrita hasta ahora genera, a nuestro entender, dos tipos de consecuencias. En primer lugar, las investigaciones suelen enfrentar la necesidad de aclarar cuál es el concepto de informalidad que emplearán, así como la unidad sobre la que versará su análisis: si centrado en la empresa, en el trabajador o en ambas. El impacto práctico de ello es alto, dado que asumir uno u otro enfoque determina la metodología de la medición estadística, así como los resultados que se obtendrán (Gasparini y Tornarolli 2009).

En segundo lugar, frente a la falta de consenso general sobre el concepto de empleo informal, se ha propuesto que se vuelva al punto de partida de la informalidad: su relación con la regulación. Ravi Kanbur plantea una conceptualización de la informalidad en función a cuatro posibles situaciones de los sujetos frente a la regulación (2009: 7):

- (i) regulación aplicable y cumplida;
- (ii) regulación aplicable pero no cumplida;
- (iii) regulación no aplicable luego de algunos ajustes de la actividad por parte del sujeto regulado; y,
- (iv) regulación no aplicable a la actividad.

Para Kanbur es más útil y apropiado manejar estas cuatro categorías, en lugar de las genéricas etiquetas de informal – formal. Si bien se ha estudiado extensamente la falta de *enforcement*, así como sus determinantes, el análisis de por qué es que un gobierno deja de aplicar una regulación y su intensidad habría sido descuidado por la literatura. Kanbur señala que la especificidad de la regulación y el *enforcement* son la llave para lograr una mayor claridad conceptual en la literatura analítica y en el discurso de las políticas públicas sobre la informalidad. Bajo el esquema propuesto por Kanbur, si tuviésemos que seguir las etiquetas “formal – informal”, la formalidad estaría en el primer caso, mientras que la informalidad estaría dentro del segundo y tercer caso (2009: 7-8).

Hasta este punto se ha presentado la forma en la que la CIET trata las categorías de sector informal, empleo informal y economía informal, su relación con conceptos similares y las consecuencias de dicha situación en los trabajos académicos.

Como señalamos líneas arriba, lo anterior genera que cada país y grupo académico en general deba definir, tomando como referencia el marco que la CIET da, el concepto de informalidad laboral que manejará (sobre todo para el caso de empleo informal que es donde puede existir mayor ambigüedad).

En el caso peruano, el Instituto Nacional de Informática y Estadística (en adelante, INEI) ha optado por identificar al empleo asalariado informal con la falta de acceso a la seguridad social (2014: 50; 206-207)¹⁴. Por lo tanto, debe tenerse en cuenta la data que el INEI presenta, así como los informes derivados de la misma, se dan sobre la base de dicho criterio.

Siguiendo al INEI, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) también considera que el empleo asalariado informal se determina en función de la falta de acceso a la seguridad social (MTPE 2014: 66-67).

¹⁴ Para el INEI, el empleo informal se presenta en los siguientes escenarios: (i) patronos o trabajadores por cuenta propia cuya unidad productiva pertenece al sector informal; (ii) asalariados sin seguridad social financiada por el empleador; y, (iii) trabajadores familiares no remunerados (INEI 2014: 50).

La pregunta que permite identificar ello está vinculada a la aportación al sistema de seguridad social. Si es que la unidad que emplea al trabajador no está aportando las cuotas por la afiliación a la seguridad social, el trabajador es catalogado como asalariado con empleo informal (INEI 2014: 207).

Teniendo ello como referencia, en lo que resta de la investigación trabajaremos con los conceptos de **unidades del sector informal** y **empleo informal**. Por las primeras entendemos inicialmente a aquellas empresas que no cuentan con el registro único de contribuyentes (en adelante, RUC) que otorga la SUNAT.

Con respecto a la segunda categoría, asumimos como trabajadores en empleo informal, siguiendo a la CIET (2003), tanto a los trabajadores independientes que no han registrado su actividad (nuevamente, el RUC), a los empleadores de unidades inmersas en el sector informal y a los trabajadores asalariados con empleo informal, esto último, solo por términos estadísticos, bajo el criterio de INEI.

Antes de pasar al siguiente punto, consideramos importante hacer dos precisiones adicionales. En primer lugar, si los conceptos descritos hasta este momento son llevados a la práctica, se podrá advertir algo ya señalado por la academia. Las actividades de las empresas y personas nunca son totalmente formales o informales (Cotler 2015).

Una empresa puede tener RUC y, por tanto, estar registrada formalmente, pero a la vez puede realizar la mayoría de sus operaciones sin dejar constancia formal de ellas. Por ejemplo, sin entregar boletas o facturas por las ventas o servicios que presta.

En otras palabras, es probable que haya empresas que, si bien cumplen con el criterio exigido para ser unidades formales, la mayoría de su actividad empresarial sea realizada al margen de las instituciones formales.

Como señala Kanbur (2009), las etiquetas genéricas de formal – informal pueden resultar insuficientes a la hora de describir y conceptualizar de manera comprensiva cuán formal o informal es realmente la unidad que se está observando.

De esta manera, es posible complementar los conceptos recientemente señalados. Naturalmente, si una empresa o unidad no se encuentra registrada estamos frente a un supuesto de empresa informal.

Ahora bien, si es que la empresa cuenta con el registro respectivo podemos estar frente a tres supuestos diferentes:

- (i) Es formal registralmente, pero nunca emite boletas o facturas
- (ii) Es formal registralmente, pero emite ocasionalmente boletas o facturas
- (iii) Es formal registralmente y siempre emite boletas o facturas

En el primer supuesto, a pesar que la empresa está registrada, en la realidad es una empresa que se maneja dentro de los márgenes de la informalidad. Es por ello que será considerada como una empresa informal. El segundo es un supuesto que denominaremos unidad formal-informal y el tercero es una unidad formal.

Esta categorización se inspira en la planteada por el economista Pablo Cotler (2015: 569-570), mas no se da en los mismos términos. Ello por dos razones: (i) Cotler plantea sus categorías en función a demostrar cómo es que las empresas que no emiten recibos o facturas se encuentran en un círculo de informalidad (punto que no es abordado en este trabajo); y, (ii) dado el carácter cuantitativo de su investigación, dicha categorización fue planteada en función a la base de datos que tenía disponible para trabajar (Cotler 2015: 568), lo cual no se presenta tampoco en este trabajo.

La segunda precisión está relacionada con el concepto de trabajador asalariado con empleo informal. Como se ha podido observar, la CIET de la OIT no establece un criterio único para identificar el empleo informal. Al contrario, brinda directrices con múltiples criterios, dentro de los que se encuentra la falta de contrato de trabajo, la no aportación o afiliación al sistema de seguridad social, entre otros.

En el presente trabajo se advierte que el criterio que finalmente escogieron el INEI y el MTPE se encuentra dentro de los supuestos que la CIET brindó en su oportunidad. Sin embargo, es posible que este criterio tenga algunos problemas de precisión.

Puede que los trabajadores asalariados cuenten con un contrato de trabajo, pero desconozcan su condición de afiliados al sistema de seguridad social. Ello podría generar ser considerados como trabajadores con empleo informal, cuando en la práctica no lo son.

Sin perjuicio de ello, toda vez que la mayoría -sino toda- la data oficial del Perú es trabajada sobre la base del criterio oficial del INEI, consideramos que es más apropiado seguir identificando al empleo asalariado informal como lo hace dicha entidad, a pesar de los posibles problemas de precisión advertidos en el párrafo anterior.

Lo que sí debe quedar sentado en este último punto es que la definición de empleo asalariado informal puede distar de la que comúnmente se le asigna: la falta de un contrato de trabajo formal o, como jurídicamente se le puede considerar, el encubrimiento de una relación de trabajo¹⁵.

1.2 Abordando al derecho laboral

En este último punto del primer capítulo queremos plantear cuál es la concepción de derecho laboral que se asumirá a lo largo de este trabajo.

1.2.1 La perspectiva sistémica del derecho laboral

En esta tesis se plantea que el rol que se le asigna al derecho laboral respecto de la informalidad puede ser problematizada mediante lecturas alternativas a dicha relación. Para ello, consideramos importante desarrollar un concepto más amplio de derecho laboral que el que se suele asignar al mismo, sobre todo por la propia escuela tradicional.

Siguiendo a Rogowski (2013), Deakin señala que es posible desarrollar una visión o perspectiva sistémica del derecho y, en particular, del derecho laboral (2013 y 2016).

¹⁵ Por encubrimiento de la relación de trabajo entendemos el acto deliberado de los empleadores de no celebrar contratos de trabajo o registrar formalmente a los trabajadores, a pesar de que, en los hechos, tal relación sea de carácter laboral (Neves 2009: 41-42).

El punto de partida es cuestionar cómo entendió la escuela del origen legal (acá denominada *escuela legalista*) los postulados de la nueva economía institucional: el desarrollo económico iba a ser posible mediante el establecimiento de un ordenamiento jurídico que favorezca a los derechos de propiedad y la libertad de contratación (Deakin 2016: 49).

Este postulado, según Deakin, tuvo problemas para explicar la situación en la que, a pesar de haber establecido tal tipo de ordenamiento jurídico, no se experimentó el desarrollo esperado (2016: 49).

Es por ello que algunos académicos buscaron desarrollar un marco teórico capaz de explicar la relación entre el derecho y el desarrollo. En el campo concreto de la investigación que hoy nos ocupa, se planteó que entre el derecho laboral y el desarrollo podría haber un tipo de interacción *sistémica*, esto es, que no solo se piense al primero como externo al segundo (variable exógena), sino como unos “mecanismos de gobernanza endógenos que surgen en el contexto del desarrollo a largo plazo de las economías de mercado” (Deakin 2016: 49-50).

En ese sentido, Deakin explica que el derecho laboral y el de la seguridad social no fue, como se señala usualmente, la respuesta tradicional a la industrialización de la economía, sino que estos deben ser entendidos “como parte de las condiciones previas constitutivas para el surgimiento de la economía de mercado en el periodo de la larga duración tras el fin del feudalismo” (2016: 50).

Bajo este marco teórico, el citado autor considera que es posible plantear una serie de funciones al derecho laboral y el de la seguridad social distintas a las usualmente asignadas, las cuales se dan mediante distintas técnicas de regulación (2016: 53). A continuación, reseñamos las funciones descritas por Deakin:

- (i) *Coordinación*: el derecho laboral facilita la coordinación económica, dado que reconoce y permite la autoridad del empleador en la empresa (esto último se da mediante el contrato de trabajo y el reconocimiento del poder de dirección del empleador). Asimismo, las normas laborales pueden corregir

supuestos de asimetría informativa que son nocivos para el desarrollo de los centros de trabajo (2016: 53).

- (ii) *Distribución del riesgo*: está pensada sobre todo para la seguridad social, dado que este permite colectivizar el riesgo social mediante la exigencia de un pago a fondos comunes. Si bien Deakin reconoce que hay distintas modalidades de contribución a la seguridad social (cuentas de capitalización, por ejemplo), en todas ellas reconoce un grado de redistribución (2016: 53-54). En el caso peruano, esta función puede ser aplicada a la legislación sobre compensación por tiempo de servicios que, si bien no es una norma propiamente de la seguridad social, permite distribuir el riesgo del desempleo entre trabajadores y empleadores.
- (iii) *Mantenimiento de la demanda de bienes y servicios*: las normas laborales permiten, en alguna medida, la normal circulación de la demanda de bienes y servicios, mediante el aumento o mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores. Ese es el caso de las normas sobre salarios mínimos y de negociación colectiva (2016: 55). Este no es un planteamiento que nace con Deakin; los autores vinculados a la escuela keynesiana de la economía reconocen esta función al derecho laboral.
- (iv) *Democratización*: Deakin señala que varias normas de trabajo surgieron a la par de los procesos de reconocimiento del derecho al sufragio universal. Así, dado que el derecho al voto se extendió, los posibles beneficiarios de estas normas adquirieron una influencia mayor en los procesos de toma de decisiones legislativas. Pero esa no es la única virtud del derecho laboral respecto de la democratización; Deakin apunta que dependiendo de cómo fueron adoptadas las normas laborales, estas pueden traer consigo un proceso de legitimación estatal. Así, las normas que hayan pasado por un proceso de diálogo social permiten directamente la participación de actores que antes no estaban involucrados en estos procesos, lo cual contribuye directamente con la democratización de las relaciones entre ciudadanos (2016: 55-56).

- (v) *Empoderamiento*: por último, Deakin señala que determinadas normas laborales contribuyen con el empoderamiento de los ciudadanos, vinculando al derecho con el enfoque de capacidades de Amartya Sen (2000), entendido esto último como “la libertad positiva de los individuos para lograr una gama de actividades o resultados deseados a través del empleo” (Deakin 2016: 56). Así, las normas sobre el sueldo mínimo o de negociación colectiva, las cuales permiten un aumento de la capacidad adquisitiva de los trabajadores y las normas contra la discriminación, que incluyen en el mercado a grupos segregados, permiten un aumento y fortalecimiento de las capacidades de los ciudadanos (2016: 56). Esto último se puede vincular con otro efecto perseguido por el derecho laboral: la cohesión social. De acuerdo con Tokman, la seguridad en el empleo (lo que se logra mediante el establecimiento de ciertas normas laborales) es un factor determinante para aumentar los índices de cohesión social en los países (2007: 14-16).

En suma, mediante el enfoque sistémico del derecho laboral, las funciones que se le pueden asignar a este son mucho más amplias que las que usualmente determina la escuela legalista: una relación causal entre las normas de trabajo y la informalidad. Por ello, consideramos que el marco desarrollado por Deakin mediante el enfoque sistémico del derecho laboral es propicio para el planteamiento que en este trabajo se pretende desarrollar. Por lo tanto, en adelante, asumiremos que el derecho laboral puede tener una serie de funciones distintas a las que usualmente se le asignan mediante la escuela legalista o por los enfoques tradicionales, teniendo como referencia que el derecho laboral no solo es consecuencia de los procesos de desarrollo económico, sino que puede servir, en alguna medida, para el progreso de estos (como una variable endógena).

2 El vínculo tradicional

En este trabajo postulamos que existe una aproximación o vínculo tradicional entre el derecho y la informalidad: la relación causal entre el primero con el segundo. Dentro de la academia, dicha aproximación ha sido denominada como la **escuela legalista** de la informalidad (Deakin 2016, Chen 2012). Nuestro país es una clara muestra de la predominancia de dicho vínculo tradicional.

Esta escuela, sin embargo, se enmarca dentro de un debate mayor, este es, aquel que discute cuáles son las causas de la informalidad. Así como la legalista, existen otro tipo de escuelas que explican, a su manera, el nacimiento y persistencia de la informalidad en las sociedades.

Asimismo, la literatura más reciente ha cuestionado el predominio de la escuela legalista: desde su problema al enfocar el grupo u objeto de estudio, hasta la evidencia o métodos de comprobación empírica que se han empleado.

Este capítulo trata de estos tres puntos: (i) se explica que la escuela legalista de la informalidad no es la única aproximación a las causas de la informalidad; (ii) se busca demostrar que, a pesar de ello, en el Perú persiste el predominio de dicha escuela; y, (iii) se propone que, mediante tres ideas, es posible problematizar tal aproximación tradicional.

2.1 Las escuelas sobre las causas de la informalidad

Cuando se aborda el tema de las causas de la informalidad, la academia suele hacerlo identificando las escuelas a las que se adscriben los autores que plantean sus explicaciones.

Como señalamos en la introducción de este trabajo, la **escuela legalista** de la informalidad parte por plantear que las estructuras y normas de ciertos tipos de Estados (los mercantilistas) impiden o desalientan a los ciudadanos que pretenden desarrollar sus actividades dentro del margen de la regulación formal. De esta manera, la escuela legalista, iniciada por Hernando De Soto (1986) y seguida por una serie de autores (Botero, Djankov, La Porta, Lopez-de-Silanes y Shleifer 2003; Loayza 2008; entre otros) explica la informalidad en función a las barreras que el Estado, mediante su

aparato burocrático y reglas formales, impone a los empresarios para que puedan acceder a la formalidad. Bajo esta teoría, el derecho laboral, entre otras ramas del derecho, cumpliría un rol causal respecto de la informalidad.

Sin embargo, esta no es el único planteamiento que se ha realizado para comprender el origen de la informalidad desde la academia. Ya se adelantó que las primeras aproximaciones de la OIT y, en alguna medida, de Keith Hart, fueron parte de la escuela **dualista** de la informalidad. Bajo este enfoque, el sector informal es consecuencia de un desfase entre el crecimiento poblacional y la capacidad de la industria para incluirlos dentro del mercado de trabajo formal. Existe, pues, un excedente de “mano de obra” que, como estrategia de supervivencia, recurre al sector informal sea de forma dependiente (como dependientes con empleo informal) o independiente (autoempleo informal) (OIT 1972; Gamero 2016).

Por su parte, los sociólogos Portes y Castells desarrollaron la escuela **estructuralista** de la informalidad (1990). De acuerdo con esta escuela, la informalidad puede surgir producto de la estructura económica capitalista de cada sociedad. En un escenario en el que la competitividad es cada vez más fuerte, las empresas requieren de estrategias para sobrevivir (Portes y Haller 2004: 12-13). Una de ellas es contratar con empresas informales, lo cual permite reducir considerablemente sus costos de producción y afrontar, en última instancia, a los sindicatos organizados, pues permite una contratación mucho más flexible (Portes y Haller 2004: 17).

Por otro lado, se encuentra la escuela **voluntarista** de la informalidad (Perry, Maloney, Arias, Fajnzylber, Mason y Saavedra 2007, Yamada 1996). Bajo este enfoque, son los propios actores los que escogen voluntariamente ser informales luego de un análisis respecto a los beneficios y costos que asumirían al ingresar al sector formal. Recientemente, esta tesis ha sido discutida por el economista Mario Tello (2015). Aplicando una metodología diseñada anteriormente por Günther y Launov (2012), Tello concluye que, en el Perú, la mayoría de trabajadores inmersos en la informalidad, se encuentran en dicho sector de forma involuntaria y como una última alternativa (2015: 27).

Hasta ahora, estas son las escuelas más conocidas que explican la informalidad en la academia. Sin perjuicio de ello, es importante tener en cuenta que el hecho de asociar a algunos autores a cada escuela no implica que consideren que tal escuela es la única que explica el surgimiento y persistencia de la informalidad.

Portes, por ejemplo, también plantea que la informalidad también puede responder a las barreras legales (Portes y Haller 2004: 21), a las relaciones de solidaridad que pueden establecerse en cada comunidad, así como a otros factores. Loayza, que adopta la definición legalista de la informalidad, considera que este fenómeno puede surgir por factores distintos a la rigidez de las normas legales (2008:50-51).

En suma, a lo que estamos asistiendo actualmente es a una suerte de consenso en la academia que apunta a que la informalidad es un fenómeno **multicausal**.

Como consecuencia de ello, lo que se plantea es que la informalidad es un fenómeno que puede responder a distintas causas; el trabajo o tarea consiste en determinar, dependiendo del caso concreto, a qué causas corresponde cada manifestación de la informalidad (Chen 2012: 6-7).

El escenario actual permite, por tanto, plantear otro tipo de aproximaciones a las causas de la informalidad, distintas a las compartidas por las principales escuelas. Como se señaló en la introducción del presente trabajo, uno de los objetivos del mismo es problematizar las causas tradicionales de la informalidad y proponer otro tipo de aproximación a la relación entre el derecho y aquel fenómeno.

Culminamos este punto señalando dos causas que no solían estar directamente relacionadas con las escuelas clásicas de la informalidad. Hoy en día, la academia da cuenta del **factor institucional** como un determinante de la informalidad (Loayza 2008: 50; Portes y Haller 2004: 23-25). Por factor institucional se entiende la capacidad del Estado de hacer cumplir el marco legal que este mismo ha impuesto. Esta capacidad es

denominada por la academia anglosajona como *enforcement*¹⁶ (Kanbur 2009: 8-9; Davidov 2010: 61-63).

Piénsese en la capacidad de la inspección del trabajo para fiscalizar a las empresas que no contratan adecuadamente a sus trabajadores. Varios informes dan cuenta de que, para determinado grupo de trabajadores con empleo informal, la poca capacidad de la inspección del trabajo para fiscalizar y sancionar tales conductas es la principal determinante de su condición informal (Gamero 2016; Davidov 2010). Sobre todo, en el caso de los trabajadores con empleo informal inmersos en el sector formal, es decir, las empresas formales que encubren relaciones de trabajo.

Por último, un enfoque que viene siendo desarrollado por la literatura es la **explicación cultural** de la informalidad. Mediante este enfoque, la informalidad puede responder a patrones culturales, a valoraciones subjetivas o a costumbres que se repiten en determinados círculos.

En cuanto a los patrones culturales, Chen plantea que, replicando los roles de género, a las mujeres se les suele asignar trabajos dentro del sector informal en mayor medida que a los hombres (2012: 11-12). La evidencia comprueba que, efectivamente, la tasa de participación de las mujeres dentro del sector informal es mayor a la de los hombres (MTPE 2015: 71, CEPAL y OIT 2014: 20).

Un caso ejemplar en este punto podría ser los índices de informalidad laboral en las trabajadoras del hogar, los que suelen superar el 90% a pesar de que los costos y trámites para su inscripción formal no son complejos y los costos derivados de los derechos reconocidos en la legislación pueden ser pactados por debajo del sueldo mínimo. ¿Por qué, entonces, se percibe índices tan altos de informalidad en ese grupo de trabajadoras a pesar de la eliminación de las barreras que en principio explicaban la informalidad? La explicación cultural de la informalidad podría ayudarnos a comprender mejor este caso: es probable que el trabajo del hogar sea asociado a las labores de cuidado (básicamente desarrollado por mujeres), esto es, con lo que no ha sido concebido como el trabajo tradicional o típico.

¹⁶ Conservamos la denominación original de *enforcement*, pues no encontramos una palabra exacta para traducir dicho concepto al castellano.

2.1.1 *La culpa es del derecho: la escuela legalista en el Perú*

El segundo objetivo de este capítulo es mostrar cómo es que de todas las escuelas que explican la informalidad, la mayoría de los sectores en el Perú acoge la escuela legalista.

En primer lugar, los estudios sobre la informalidad en nuestro país suelen partir desde las ciencias sociales y, en particular, desde la economía. El trabajo de Hernando de Soto en 1989 fue uno de los pioneros en este ámbito. Posteriormente, trabajos como los de Loayza (1996 y 2008) compartieron dicha postura.

El texto de Mario Tello sintetiza de gran manera la cantidad de trabajos académicos que tienen como punto de referencia la escuela legalista sobre la informalidad en nuestro país (2015: 4-8).

Ello no quiere decir que no existan trabajos que difieran de tal enfoque. El caso de Tello es uno de ellos. En el mismo ámbito económico, Julio Gamero (2013), Francisco Verdura (1997), Fernando Cuadros (2016a y 2016b), Rentería (2016) y Chacaltana (2017) son otros buenos ejemplos.

Los medios de comunicación también juegan un rol importante en este nivel de discusión. No son pocos los diarios que recurrentemente señalan que los “sobrecostos” laborales constituyen una de las principales causas de la informalidad laboral. A modo de ejemplo, pueden consultarse los editoriales de fecha 28/03/2013, 01/08/2013, 17/08/2014, 07/10/2014 y 13/12/2015 del diario El Comercio, donde se recoge, casi íntegramente, los postulados de la escuela legalista.

Un artículo titulado “Licencia de maternidad: más costos para las empresas, contraproducente para las madres” de Semana Económica refleja gráficamente la posición de dicho diario. En este se cuestiona la ratificación del Convenio núm. 183 de la OIT que aumentaba en ocho días el plazo de descanso por maternidad.

A criterio de la autora del artículo (y de los especialistas entrevistados) el efecto de esta ampliación sería negativo para las madres trabajadoras: “En el caso de las licencias por

maternidad, no sólo hay un perjuicio porque el empleador no quiera contratar a una mujer en edad fértil, sino porque las propias mujeres deciden posponer su maternidad”.

En el caso de Perú 21, puede verse el artículo de fecha 22 de setiembre de 2014, titulado “Rigidez laboral reduce el empleo formal y aplasta a la mediana empresa”; y en el caso de Gestión véase el editorial de fecha 2 de febrero de 2016, “Mitos y verdades”, donde se señala textualmente que los sobrecostos laborales (de origen judicial antes que legal) influyen directamente en la informalidad laboral.

Un breve análisis discursivo de uno de los mensajes del penúltimo Presidente de la República en esta materia, es ejemplificador sobre lo sostenido hasta aquí: "Entendiendo que eso no lo paga el Estado, pues lo pagan las empresas. Tiene que haber un equilibrio para que no se genere la precarización del trabajo y que los chicos que están en el régimen formal pasen al informal", señaló el expresidente Ollanta Humala al referirse a la posibilidad de un aumento de la remuneración mínima vital (2015).

Todo esto se materializa en que, en el ámbito de las políticas públicas, el enfoque predominante pertenece a la escuela legalista. La principal herramienta para combatir la informalidad diseñada por el Estado peruano es el régimen de la micro y pequeña empresa el cual tiene, como principal premisa, que la flexibilización de las normas estatales son el mecanismo idóneo para alentar la formalización de las empresas y de los trabajadores¹⁷.

Este régimen, que inicialmente estaba destinado a ser temporal, hoy ha alcanzado una suerte de permanencia en el tiempo que hace pensar que, difícilmente, será eliminado. Gobierno tras Gobierno han ido ampliando tanto la vigencia como el ámbito de aplicación de dicho régimen (llegando a eliminarse el criterio de número de trabajadores y aumentando cada vez más el límite de ventas anuales), como se puede apreciar en el siguiente Cuadro N° 1.

¹⁷ Al respecto, puede verse el intenso debate entre los dos exponentes del derecho laboral en el Perú: Javier Neves y Mario Pasco Cosmópolis sobre la pertinencia de la creación del régimen MYPE (Neves y Pasco 2009).

Cuadro N° 1
Requisitos legales para la calificación de micro y pequeña empresa

	Micro		Pequeña	
	N° de trabajadores	Nivel de ventas	N° de trabajadores	Nivel de ventas
Ley N° 27268 (2000)	10	100 UIT	40	200 UIT
Ley N° 28015 (2003)	10	150 UIT	50	850 UIT
DL N° 1086 (2008)	10	150 UIT	100	1700 UIT
Ley N° 30056 (2013)	No se exige	150 UIT	No se exige	1700 UIT

Elaboración propia

* N° de trabajadores: se entiende como número máximo de trabajadores por unidad.

** Nivel de ventas: se entiende como nivel o volumen de ventas máximo por año.

Como se puede observar, la historia legislativa de los instrumentos que regulan los regímenes MYPE en el Perú han tendido claramente a ampliar los criterios para su determinación. En ese sentido, en comparación con la primera norma del año 2000, la normativa actual no exige un número máximo de trabajadores y los criterios de nivel de ventas anualmente son mucho mayores respecto de las primeras normas que lo regularon.

En el caso de la pequeña empresa, por ejemplo, el nivel aumentó en un 112% respecto de la regulación del año 2003. Teniendo en cuenta la Unidad Impositiva Tributaria actual, el nivel de ventas máximo que se exige a la pequeña empresa es de S/. 6'885,000.00. Por último, es importante mencionar que la última norma señalada en el cuadro precedente introdujo la categoría legislativa de mediana empresa, bajo el criterio de venta anual de 1,700 UIT como mínimo y 2,300 UIT como máximo. Si bien esta categoría no tiene un impacto directo en el régimen laboral, su incorporación refuerza la idea de que estas son normas que buscan ampliar cada vez más su ámbito de aplicación.

Asimismo, el intento de implementar a fines del 2014 un régimen especial juvenil en el ámbito laboral refuerza la tesis aquí planteada (Ley N° 30288). Dentro de los objetivos

de esta norma se encontraba el reducir la informalidad laboral. ¿Cómo se cumpliría? Mediante la creación de un régimen laboral que reduzca los derechos laborales de los jóvenes, en comparación con el régimen general privado.

Por tanto, la idea de que el derecho laboral -y su regulación en general- es uno de los principales determinantes de la informalidad no solo se encuentra extendida entre la academia peruana y sus medios de comunicación, sino es el enfoque principal que el Estado peruano adopta para *reducir* la informalidad.

Es claro, entonces, la predominancia de la escuela legalista de la informalidad en nuestro país. En el siguiente punto se plantea tres ideas que permiten problematizar dicho enfoque, de cara a cuestionar esta visión predominante y tradicional en nuestro país.

Si bien uno de los objetivos generales de esta investigación también apunta a ello, en este primer espacio queremos dar un acercamiento inicial a los cuestionamientos que pueden hacerse al considerar a esta escuela como la única forma de *reducir* y comprender la informalidad.

2.2 Tres ideas para problematizar el vínculo tradicional

Esta no es, en absoluto, la primera investigación que cuestiona o problematiza la predominancia de la escuela legalista de la informalidad. Portes y Haller (2004), Deakin (2016), Tokman (2007), Gamero (2013), Cuadros (2016a y 2016b), entre otros autores, cuestionan que la informalidad sea solo explicada desde la escuela legalista.

Sin perjuicio de ello, en este espacio queremos sintetizar en alguna medida esos cuestionamientos y plantear algunos propios, desde un enfoque jurídico integral. Las ideas que expondremos a continuación abarcan las siguientes preguntas:

- (i) ¿Sobre qué segmento de la informalidad laboral se está discutiendo?
- (ii) ¿Qué tipo de norma o aspecto del derecho laboral se evalúa directamente?
- (iii) ¿Cuál fue el impacto de las políticas inspiradas en la escuela legalista?

2.2.1 ¿Qué informalidad?: El mito de los 3/4

El discurso de quienes plantean que el derecho laboral es una de las principales causas de la informalidad suele referirse a este fenómeno como un sector casi homogéneo: un grupo numeroso de personas (cerca de 3/4 de la PEA), que comparten características similares y una identidad común, esto es, el carácter de resistencia frente a las barreras que el Estado impone.

Este grupo de pujantes emprendedores (De Soto 1989) se vería agobiado y asfixiado por las barreras legales impuestas por el Estado, generando que sus actuaciones se den fuera del marco legal (informalidad).

En la misma sintonía, señala El Comercio que: “Este tipo de cosas [los índices de informalidad] que no suelen tener en cuenta nuestros políticos mientras están en campaña, por otra parte, tampoco la suelen considerar cuando están en el poder, haciendo las políticas públicas. De otra forma no tendría sentido, por ejemplo, que mantengamos uno de los esquemas de “protecciones” laborales más proteccionistas de la región, el mismo que nos condena a que dos tercios de nuestras empresas existan en medio de las limitaciones de la informalidad (particularmente, otra vez, las que son emprendimiento de pequeños), además de condenar al 68.6% de la fuerza laboral a trabajar fuera de cualquier cobertura legal” (El Comercio 2014).

El discurso es claro: un grupo altamente numeroso de la PEA ocupada se encuentra en la informalidad laboral debido al *proteccionismo* o *rigidez* de las normas laborales.

Sin embargo, la literatura y evidencia actual muestra que quienes se encuentran dentro del sector informal o cuentan con empleo informal no configuran ese grupo homogéneo que planteó en su momento la escuela legalista. Sobre ello, Rentería, criticando directamente el trabajo de De Soto, señala que el sector informal, en lugar de ser un sector homogéneo, es uno “heterogéneo donde predominan lógicas de subsistencia antes que de acumulación” (2015: 35-36). Cabe resaltar que, para Rentería, uno de los problemas de la aplicación a rajatabla de las “recetas” de la escuela legalista es su falta de comprobación empírica, como veremos más adelante.

En esa línea, Aliaga explica cómo es que inclusive los conceptos de informalidad o marginalidad son insuficientes para describir la heterogeneidad de las unidades económicas que congregan tales categorías (2002: 9-10).

El ejemplo planteado en la introducción de este trabajo permite graficar esta primera crítica a la escuela legalista: las características que comparten los trabajadores inmersos en la informalidad pueden ser muy variadas: abogados de estudio, trabajadores en tiendas de Gamarra y ambulantes del centro de Lima.

Teniendo en cuenta ello, se puede comprender mejor porqué es que la academia más reciente apunta a plantear que la informalidad es un fenómeno multicausal: si los sujetos que dicha categoría engloba comparten distintas características, es probable que las razones por las que desarrollan tales actividades también lo sea.

Para ejemplificar lo anterior, veamos las cifras del año 2014 sobre informalidad laboral, halladas en base a la ENAHO 2014 y procesadas por el MTPE (2015), las cuales muestran la distribución de la PEA a nivel nacional:

Cuadro N° 2
Distribución de la PEA, según Informalidad 2014 – Perú

	Absoluto	%
PEA	16 396 377	100%
PEA Ocupada	15 796 885	96.3%
PEA Desocupada	599 482	3.7%
PEA Ocupada	15 796 885	100.0%
Empleo Informal	11 505 701	72.8%
Empleo Formal	4 291 185	27.2%
Empleo Informal	11 505 701	100.0%
En el Sector Informal	8 826 740	76.7%
Fuera del Sector Informal	2 678 961	23.3%

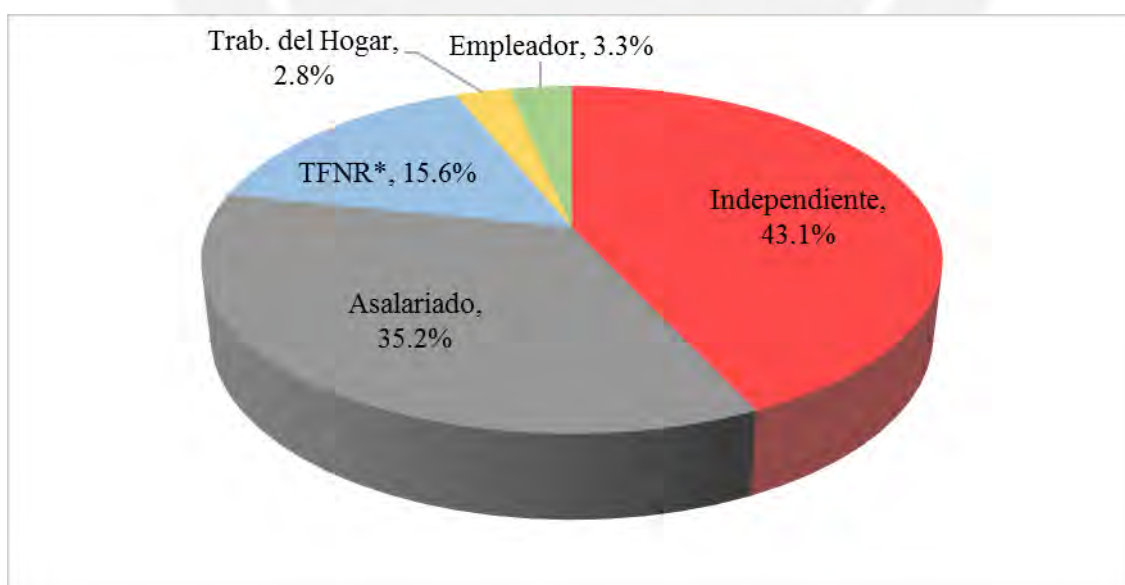
Fuente: ENAHO 2014, MTPE 2015

Elaboración Propia

Como se puede observar, el empleo informal, en efecto, es mayoritario respecto del formal. 72.8% de la PEA ocupada en el Perú cuenta con un empleo informal. Ahora bien, recordando el marco teórico descrito en el primer capítulo, se debe tener en consideración que el empleo informal puede existir tanto en el sector informal (su *hábitat* natural) y fuera de este (sector formal, en primera instancia). Si bien mayoritariamente este se encuentra en el sector informal, un 23.3% (casi 1/4 del empleo informal) está fuera del sector informal.

Este dato merece una gran atención, dado que se podría afirmar que casi 1 de cada 4 trabajadores con empleo informal está fuera del sector informal (sector formal), espacio que no es el atendido normalmente por la literatura de la escuela legalista de la informalidad. Inclusive, y como hemos señalado anteriormente, a este tipo de informalidad laboral se le asigna comúnmente una causa distinta que al resto: la falta de *enforcement* o la incapacidad estatal para poder hacer cumplir sus normas. Ahora bien, los resultados que se hallan a la hora de disgregar el empleo informal en el Perú son mucho más reveladores:

Gráfico N° 1
Composición del empleo informal en el Perú 2014



Fuente: ENAHO 2014, MTPE 2015

Elaboración Propia

* TFNR: Trabajador Familiar No Remunerado

A diferencia de lo que normalmente se plantea en los medios y la misma academia, el empleo informal no está compuesto solo por esos trabajadores que debiendo tener los típicos beneficios laborales no los gozan. Así, el empleo informal está integrado, en una gran proporción, por los trabajadores independientes: 43.1%.

Recién el segundo gran grupo lo componen los trabajadores asalariados, que sumados a los trabajadores del hogar alcanzan el 38%, 5 puntos porcentuales menos que el de los trabajadores independientes. Ese sería el supuesto al que se refiere normalmente la literatura y medios de comunicación como trabajadores “desprotegidos”.

De esta manera se puede ver cómo es que esos 3/4 de la PEA como se le suele llamar, de forma disgregada, representan sectores muy diversos a los cuales podría resultar poco serio acuñar un mismo tipo de origen.

Es más, en términos jurídicos, solo en el 38% de las personas con empleo informal se estaría frente al ámbito clásico de acción de las normas laborales: los trabajadores dependientes o con relaciones subordinadas.

Por tal razón, consideramos de suma importancia que cuando se hable de “informalidad laboral”, lo más pertinente es identificar el sector concreto del que se trata, dada la heterogeneidad de dicho grupo de personas y la diferencia de las escuelas que buscan explicar su origen y manifestación.

En ese sentido, cuando se planteen “recetas” o mecanismos para reducir la informalidad laboral en nuestro país, se debe atender a los distintos grupos que la componen o que se encuentran en dicho sector y no, como varios partidarios de la escuela legalista suelen hacer, generalizando como si se tratase de grupos de personas con características altamente similares.

2.2.2 ¿Qué derecho laboral?: La falacia del hombre de paja

Actualmente, cuando la academia y los medios de comunicación apuntan a considerar al derecho laboral como una de las principales causas de la informalidad, parten de una premisa o lugar común: el derecho laboral peruano es tremendamente *rígido*.

Para ello, se suelen citar los indicadores del Banco Mundial (Doing Business) y el Ranking de Competitividad del Foro Económico Mundial:

“Algo así sucede en el campo laboral. A estas alturas del debate, resulta indiscutible que el Perú adolece de una **rígida regulación** que ahoga las libertades de empleados y empleadores para trabajar según la voluntad de ambas partes. Esta semana, en el marco de la cumbre organizada por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI), el director de la Práctica Global de Macroeconomía de la primera institución, John Panzer, enfatizó que “el Perú es uno de los países con regulación más restrictiva” y que urge “aflojar las rigideces en el mercado laboral”. De opinión similar es el Foro Económico Mundial, institución que en su índice de competitividad nos coloca como el país número 133 entre 144 naciones evaluadas respecto a la facilidad para contratar y despedir trabajadores” (El Comercio 2015) énfasis agregado.

El artículo precitado es bastante explícito respecto al valor que se otorga a los indicadores del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. Inclusive, trabajos como el de Loayza (2008), se basan en indicadores similares para evaluar las causas o determinantes de la informalidad en el Perú.

Trabajos como el de Simon Deakin cuestionan el empleo de estos indicadores sin ningún cuestionamiento (2016). Deakin plantea que estos indicadores, en primer lugar, solo miden los regímenes generales o aquellos destinados a la gran empresa y no a la mayoría de empresas (2016: 63). En el Perú, esta crítica tiene gran asidero dados los numerosos regímenes especiales que existen¹⁸.

Un segundo cuestionamiento del profesor inglés radica en que estos indicadores no recogen integralmente la normativa laboral que aplica para las empresas: no se toman en cuenta las prácticas de convenios colectivos, ni miden la capacidad estatal para hacer cumplir sus normas: *enforcement* (Deakin 2016: 63-64).

¹⁸ Véase el régimen MYPE, el régimen de exportación no tradicional, el régimen agrario, el régimen de trabajadoras del hogar, el régimen de construcción civil, entre otros.

Por tal razón, Simon Deakin desarrolló, junto con el equipo del Judge Business School de la Universidad de Cambridge, un nuevo tipo de indicador sobre los niveles de protección que alcanzan las legislaciones laborales en cada país: el “Cambridge Centre for Business Research-Labour Regulation Index”¹⁹. Recientemente, nuestro país ha ingresado a este indicador.

Consideramos que es posible complementar la crítica de Deakin con un punto adicional. En primer lugar, estos indicadores no toman en cuenta la cultura jurídica de cada país, entendida como “el conjunto de ideologías, modelos de justicia y modos de pensar sobre el Derecho propios de los operadores jurídicos profesionales” (Ferrajoli 2010: 15). Las distintas prácticas, conductas y percepciones que los actores legales tienen sobre el sistema jurídico influyen, de una forma u otra, en el grado de protección o rigidez que se le asigne al derecho laboral.

Como consecuencia de ello, estos indicadores no miden las interpretaciones que los operadores jurídicos plantean o las prácticas que actualmente se tienen. Este es un espacio rico y poco explorado por la investigación socio-jurídica, pues surge la posibilidad de que se propongan indicadores objetivos que permitan medir, en función a las interpretaciones jurídicas actuales, el grado real de protección de la normatividad laboral.

Pongamos un ejemplo para comprender este punto. El profesor Elmer Arce, en su trabajo *Estabilidad Laboral y Contratos Temporales*, plantea que la estabilidad laboral de salida, es decir, la protección frente al despido arbitrario, no puede dejar de tomar en consideración a la estabilidad laboral de entrada²⁰. Esta última es entendida como la posibilidad de ser contratado a plazo indeterminado antes que a plazo fijo (2006: 8-10).

¿Qué tan eficaz es la protección frente al despido arbitrario si los trabajadores pueden ser contratados temporalmente? Recordemos que el despido es uno de los mecanismos unilaterales para extinguir la relación laboral. Otro de ellos es la no renovación del contrato temporal. De esta manera, mientras más posibilidades existan de contratación temporal, menos se aplica la protección contra el despido arbitrario.

¹⁹ El Indicador puede ser encontrado en el siguiente enlace: <http://www.cbr.cam.ac.uk/datasets/>

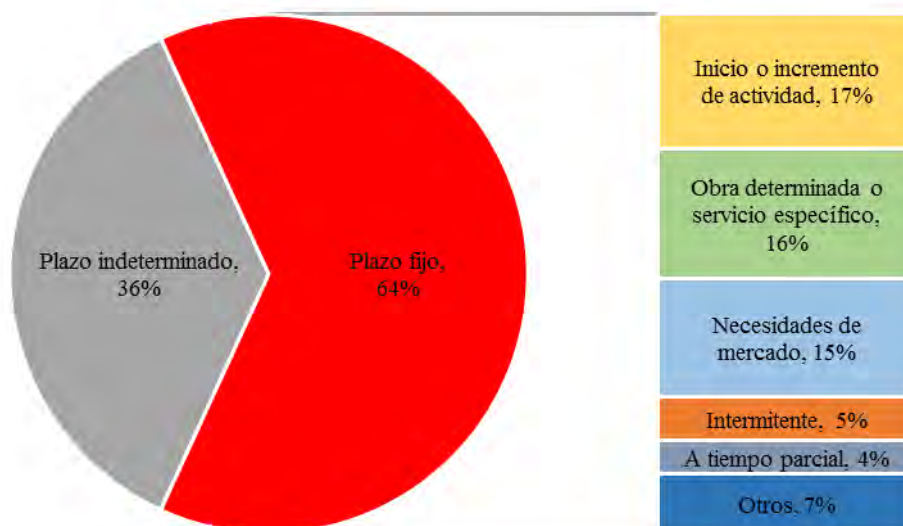
²⁰ En la misma línea, Romagnoli (1995: 191-192)

Los indicadores sobre rigidez laboral lo que hacen es cuantificar el costo de despedir arbitrariamente a alguien, mas no plantean qué tan aplicable es – o qué tanto se aplica – dicho costo en la realidad²¹.

La estadística sobre contratación temporal aporta con esto último: la mayoría de trabajadores dependientes cuenta con contratos temporales o sujetos a modalidad. Para ello, hemos empleado el Anuario Estadístico del MTPE 2015 (el más reciente) y agregado la cantidad de trabajadores que, sea por el mismo contrato o el régimen en el que se encuentran, tienen una relación a plazo determinado.

Gráfico N° 2

Trabajadores con empleo formal en el sector privado nivel nacional, según tipo de contrato 2015



Fuente: Anuario Estadístico del MTPE 2015

Elaboración Propia

Mientras que el 64% de trabajadores cuenta con contratos temporales, solo el 36% tiene uno a plazo indeterminado. Cerca de 2/3 de los trabajadores del sector privado se encuentran contratados temporalmente. Disgregando las cifras se puede observar que la

²¹ Sin tomar en cuenta la objeción que se ha hecho sobre el punto de partida de la “rigidez”: que los empresarios van a requerir despedir a la gente, sin tener que encajar en las causas legales contempladas. En otras palabras, los despidos no derivan necesariamente en el pago de una indemnización o la reposición laboral, pues puede que estos encajen en alguno de los supuestos habilitantes.

contratación temporal se centra, básicamente, en los contratos por inicio o incremento de actividad, obra determinada o servicio específico y necesidades de mercado: 46.9% del total de contratos del sector privado y 73% de los contratos temporales.

De esta manera, el campo de acción de la estabilidad laboral en el Perú es mucho menor al que se le podría asignar si solo se miran las disposiciones normativas. Por lo tanto, cuando se pretenda plantear que la “rigidez” de las normas sobre despidos es uno de los condicionantes de la informalidad laboral, no puede dejar de tenerse en cuenta el ámbito real de aplicación de tales previsiones normativas.

La falacia del hombre de paja o del espantapájaros consiste en argumentar contra una posición o teoría, sin abordarla o conocerla por completo, pudiendo llegar al punto de caricaturizarla para mostrar tener la razón.

Consideramos que cuando se señala que el derecho laboral es una de las causas de la informalidad sobre la base de su *rigidez*, amparada en los indicadores tradicionales, no se está cuestionando al derecho laboral en su integridad, sino solo a una visión limitada y distorsionada del mismo.

Aquí radica la falacia del hombre de paja aplicada al campo laboral: contra lo que se argumenta no es contra el derecho laboral ni su ámbito de aplicación real, sino contra una imagen muy específica y concreta, creada por quienes postulan tal crítica.

2.2.3 La literatura y evidencia empírica actual

La tercera idea que queremos presentar para problematizar la predominancia de la escuela legalista radica en atender a la literatura y evidencia empírica actual.

Como se mencionó al inicio de este punto, este no es el primer trabajo que cuestiona la predominancia de la escuela legalista de la informalidad. Solo para plantear algunos ejemplos, podemos observar los estudios de Simon Deakin (2016), Victor Tokman (1992), Chen (2012), Portes y Haller (2004), entre otros.

Nuestro país no ha sido ajeno a esta crítica. Desde la economía, Julio Gamero (2016), Mario Tello (2015), José María Rentería (2015) y Fernando Cuadros (2016) han

desarrollado trabajos que cuestionan directamente la *supremacía* del enfoque tradicional de la informalidad y el derecho laboral.

Tello, por ejemplo, problematiza la escuela legalista y voluntarista de la informalidad, al cuestionar la idea de que sean las mismas normas laborales las que generen informalidad y que los actores opten por ingresar o permanecer en dicho sector de manera voluntaria. De esta manera, Tello concluye que la informalidad no es una opción voluntaria para la gran mayoría de trabajadores y empresas en el Perú y que, además, los costos laborales (vinculado básicamente a la remuneración mínima vital) no inciden significativamente en los segmentos laborales (2015: 27-28)

Rentería (2015) también critica, en función a la evidencia actual, la escuela legalista de la informalidad. Para el autor, existiría una visión clara en el Perú que asignaría a la regulación laboral una responsabilidad más alta de la que realmente tiene en la informalidad. Por ello, acuña el término “el mito de los costos laborales” al problematizar que sean estos los que realmente expliquen la informalidad en el Perú (2015: 35-36). Rentería también apunta el *fracaso* del régimen MYPE al evidenciar que este no generó un aumento considerable en el registro de empresas y trabajadores formales.

En línea similar, Cuadros analiza la evolución de las tasas de registro de empresas y de trabajadores formales luego de creado el régimen MYPE. Después de revisar cómo ha variado dicha tendencia en los últimos cinco años, Cuadros concluye que el régimen MYPE no devino en un aumento considerable del crecimiento del empleo formal.

Cabe recordar que el régimen MYPE es una de las expresiones más importantes de la predominancia de la escuela legalista en el Perú, pues consiste en la reducción de los derechos laborales de los trabajadores en el régimen laboral privado con el objetivo de *alentar* la formalización de las empresas y los trabajadores.

Antes de finalizar este punto, consideramos pertinente presentar los resultados hallados por Cuadros para ejemplificar cómo es que el régimen MYPE, en efecto, no significó una reducción considerable de la informalidad laboral en nuestro país.

Para ello, debe tenerse en cuenta que Cuadros plantea que el concepto de informalidad laboral engloba solamente a los trabajadores dependientes que debiendo contar con un contrato de trabajo, no lo tienen (2016a: 26). Con ello, conforme hemos visto de las cifras estadísticas anteriores, excluye a casi el 50% de las personas que el INEI y el MTPE consideran que tienen un empleo informal.

De acuerdo con Cuadros, esta es una precisión necesaria dado que lo que se trata en ese caso es de medir el impacto del derecho laboral o de sus propias normas, por lo que el punto de partida debería ser aquellos sectores donde recae el ámbito de aplicación de esta rama del derecho (2016a),

Con ese marco, Cuadros identifica cuántas micro y pequeñas empresas se han formalizado en función al régimen MYPE, así como los trabajadores registrados en tal régimen, obteniendo el siguiente resultado:

Cuadro N° 3
Formalización de microempresas según régimen MYPE 2013

	N° de empresas	% respecto del total de microempresas
Total de microempresas	869 924	100%
Microempresas formales	223 867	25.7%
Microempresas en REMYPE	153 695	17.7%
Microempresas formalizadas en REMYPE*	127 185	14.6%
Microempresas formalizadas en REMYPE activas**	73 407	8.4%

Fuente: Cuadros 2016b

* Microempresas que se formalizaron con el régimen MYPE

** Microempresas que se formalizaron con el régimen MYPE y que continúan activas

Al 2013, solo el 14.6% de las microempresas se formalizaron empleando el régimen MYPE, esto es, tal régimen promocional solo logró que menos del 15% del total de microempresas se formalicen. Si tenemos en cuenta que este régimen existe desde el año 2003, observamos que después de 10 años, los cambios no fueron significativos.

Lo anterior se refuerza con el hecho de que solo 73,407 (8.4%) microempresas formalizadas a raíz del régimen MYPE continuaron activas al 2013.

Cuadro N° 4
Formalización de pequeñas empresas según régimen MYPE 2013

	N° de empresas	% respecto del total de pequeñas empresas
Total de pequeñas empresas	55 685	100%
Pequeñas empresas formales	25 619	46.0%
Pequeñas empresas en REMYPE	15 446	27.7%
Pequeñas empresas formalizadas en REMYPE*	4 915	8.8%
Pequeñas empresas formalizadas en REMYPE activas**	3 748	6.7%

Fuente: Cuadros 2016b

* Pequeñas empresas que se formalizaron con el régimen MYPE

** Pequeñas empresas que se formalizaron con el régimen MYPE y que continúan activas

En las pequeñas empresas, la tendencia es similar al caso anterior: solo 8.8% de este tipo de empresas se formalizaron a raíz del régimen MYPE y solo el 6.7% continúan activas.

Con respecto a los trabajadores cuyo empleo se formalizó a raíz del régimen MYPE, Cuadros presenta que en el caso de las microempresas en tal régimen que continúan vigentes se formalizó el 5.1% del total de puestos de trabajo de ese tipo de empresas en general (Cuadros 2016b). En el caso de las pequeñas empresas, la cifra fue del 3.9% (Cuadros 2016b).

La evidencia que muestra Cuadros es concluyente respecto a la falta de cumplimiento del objetivo principal del régimen MYPE: el incremento directo de la formalización laboral.

De esta manera, hemos visto cómo es que mediante tres ideas concretas es posible problematizar la *supremacía* de la escuela legalista respecto al rol que esta escuela le asigna al derecho en la informalidad:

- (i) Mientras que la escuela legalista presenta a los *informales* como un sector homogéneo, la realidad demuestra que se está frente a un grupo de características bastante heterogéneas, cuyas causas u origen debe ser entendido en función a los múltiples enfoques que lo buscan explicar.
- (ii) La concepción de derecho laboral que se emplea para presentarlo como un determinante de la informalidad laboral, es una imagen distorsionada del mismo, que no mide realmente sus alcances y vigencia (falacia del hombre de paja).
- (iii) Por último, la literatura y evidencia actual muestran que la predominancia de la escuela legalista no ha surtido los efectos esperados: no se produjo una mayor formalización del empleo, ni un crecimiento del registro de las empresas bajo las normas que se inspiraron en dicha escuela (régimen MYPE).

Antes de pasar a la segunda parte de este trabajo, quisiéramos plantear una forma de concebir las causas de la informalidad en función a dos variables: su origen y persistencia.

2.3 ¿Origen o persistencia? Una idea sobre las causas de la informalidad

En el punto relativo a las causas de la informalidad (2.1) se señaló que en la academia se había identificado hasta cuatro escuelas que explicaban el origen de la informalidad: la legalista, dualista, estructuralista y voluntarista (Chen 2012).

Asimismo, se planteó que si bien no en los mismos términos que los ejemplos anteriores, existían otras explicaciones a las causas de la informalidad, ligadas a la capacidad del Estado de hacer cumplir sus normas (*enforcement*) y la presencia de patrones socioculturales ligados a la valoración de ciertos trabajos y la posibilidad de incumplir las normas. A estas dos manifestaciones las denominamos (i) institucionalista y (ii) cultural.

Por último, se hizo énfasis en que en la actualidad se asiste a una suerte de consenso en la academia al considerar que la informalidad es un fenómeno multicausal, por lo que su origen puede responder a diversos factores, vinculados a las escuelas reseñadas previamente.

Así, en ciertos casos la razón por la que los trabajadores cuenten con un empleo informal podrá deberse al desfase entre la mano de obra y la demanda laboral del país (escuela dualista) o en otros, a situaciones vinculadas a patrones culturales que se replican en la sociedad (por ejemplo, el caso del trabajo del hogar).

Ahora bien, consideramos que en este punto es posible plantear una idea que nos ayude a comprender mejor la relación entre las distintas causas de la informalidad, esto es, sobre cuándo opera o se presenta cada una.

Atendiendo a los momentos de la informalidad, podríamos diferenciar entre el origen de la persistencia de dicho fenómeno. Por **origen**, asumimos el primer momento de la informalidad, es decir, desde que esta se genera en cada relación de trabajo o, en otras palabras, desde que inicia el vínculo laboral sin reconocimiento formal o desde que se emprende la actividad independiente sin cumplir con los registros respectivos.

Por **persistencia**, en cambio, asumimos un momento posterior al origen: una vez que la informalidad se haya presentado en las relaciones de trabajo o en las actividades independientes, ¿por qué es que esta, a pesar del paso del tiempo, persiste o no se formaliza?

De esta manera, en una misma relación laboral podrían influir distintas causas en momentos distintos: algunas en el origen, otras en la persistencia.

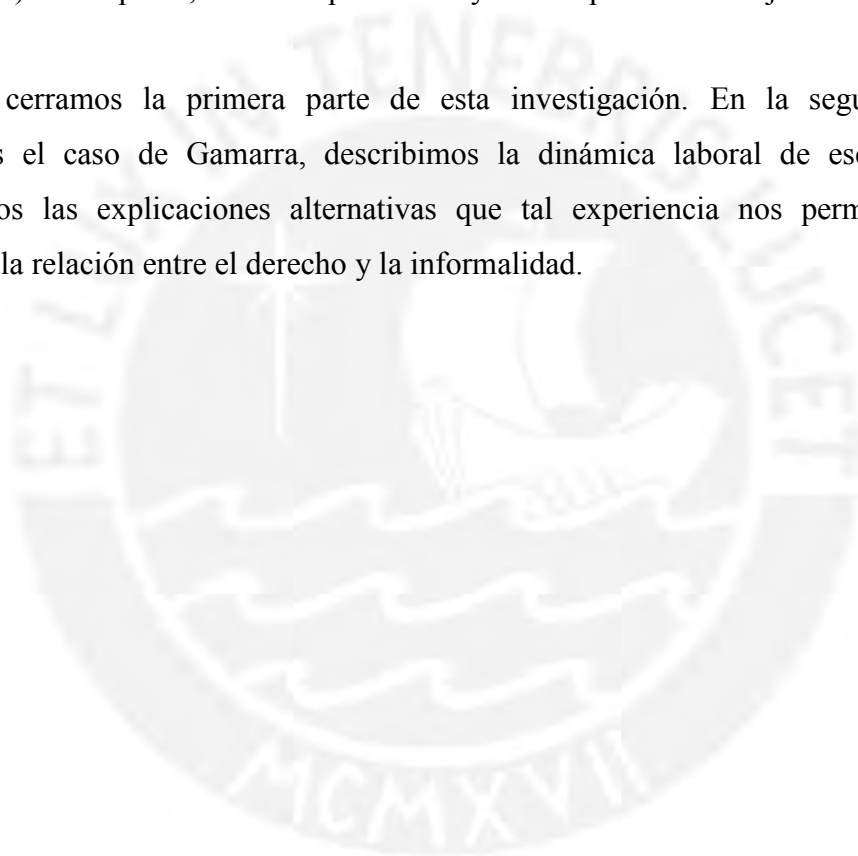
Con esta diferencia se podría entender mejor el foco de las políticas públicas de reducción de la informalidad: estas pueden atender tanto al origen de la informalidad (las razones por las que esta surge) como a su persistencia (las razones por las que esta se mantiene).

De la revisión bibliográfica se encontró algunos estudios que, en lugar de analizar el origen de la informalidad, se estudió la persistencia de la informalidad. Por ejemplo, puede revisarse el trabajo de Akay y Khamis (2011), quienes exploran las razones por las que persiste la informalidad en el mercado laboral urbano de Ucrania. En el referido estudio, los autores señalan que uno de los factores determinantes de su persistencia es

que quienes se encuentran inmersos en la informalidad previamente han tenido experiencias similares, por lo que se observa una tendencia a replicar dichas experiencias (2012: 23-24).

Con la diferencia propuesta, además de comprender cómo es que pueden actuar de forma conjunta las distintas causas de la informalidad desarrolladas por las escuelas respectivas, consideramos que también será posible entender la forma en la que el diseño de determinadas normas o la ausencia de regulación de ciertas situaciones no contribuyen con la reducción de la informalidad (sobre todo, en la faceta de su persistencia). Al respecto, véase los puntos 4.1 y 4.3 del presente trabajo.

Con ello cerramos la primera parte de esta investigación. En la segunda parte mostramos el caso de Gamarra, describimos la dinámica laboral de ese sector y presentamos las explicaciones alternativas que tal experiencia nos permite inferir respecto a la relación entre el derecho y la informalidad.



Segunda parte: re-pensando los vínculos entre el derecho y la informalidad

En la segunda parte de este trabajo nos centramos en el caso de Gamarra. A partir de una investigación exploratoria, describimos las dinámicas laborales encontradas en ese sector (tercer capítulo) y lo que estas nos pueden decir sobre el rol del derecho en la informalidad, apoyándonos en otros estudios que hayan abordado esta materia (cuarto capítulo).

Finalizamos la investigación con una propuesta teórica para caracterizar el vínculo entre las dos variables estudiadas, de modo que su estudio y análisis pueda ser realizado de forma integral, de cara a contribuir con la deseada transición hacia la formalización de los sectores económicos y puestos de trabajo.

3 Gamarra para pensar en la informalidad

Decir que Gamarra es un espacio donde impera la informalidad es un lugar común para el Estado²², los medios de comunicación²³ y la academia²⁴. Ahora bien, tal como hemos visto en la primera parte de este trabajo, a la hora de estudiar la informalidad es de suma importancia especificar el ámbito del que se tratará y los sectores que se estudiarán.

En ese sentido, resulta esencial determinar previamente a qué nos referimos cuando hacemos alusión al “caso de Gamarra”: ¿a un sector? ¿a una urbanización? ¿a un emporio comercial? O ¿a un grupo de empresarios o trabajadores?

3.1 Una historia de éxito pasado

El término “Gamarra” hace alusión, generalmente, a un conjunto de tiendas, galerías y centros de confección de telas y prendas de vestir, ubicado en el distrito de La Victoria,

²² Hace no muchos meses el Ministro de la Producción anunció la elaboración de un plan para “salvar” a Gamarra de la informalidad (Giuffra 2016).

²³ No son pocos los casos en los que los medios de comunicación relacionan a Gamarra con la informalidad. Recientemente fue publicada una noticia que desnudaba sistemas de cobros informales de cupos por parte de la Municipalidad de La Victoria para dejar trabajar a los ambulantes (El Comercio 2017).

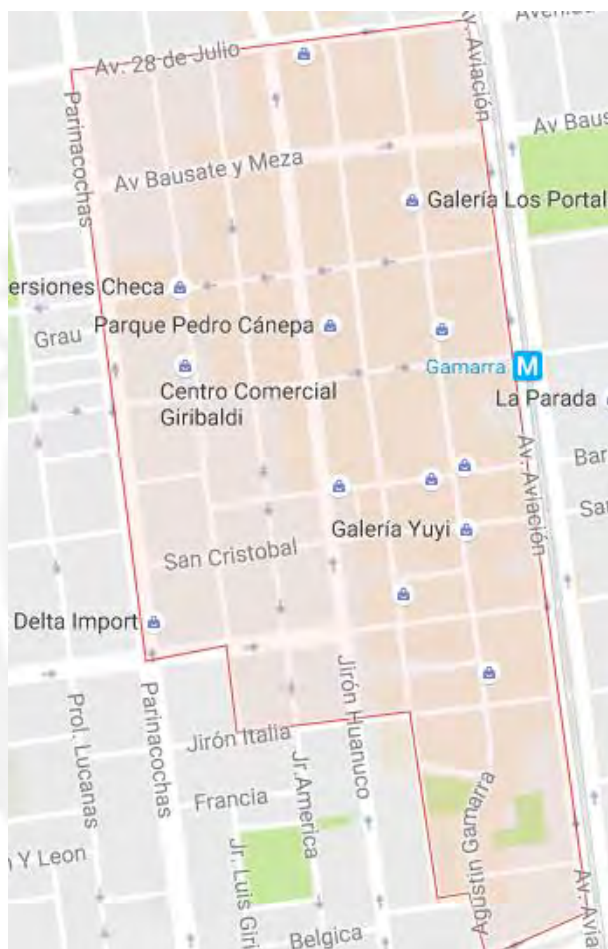
²⁴ El nombre de los libros “Redes de Informalidad de Gamarra” (Gonzales 2001) y “Gamarra Invisible” (Rojas 2014a) son explícitos al respecto.

en la ciudad de Lima. Se ha llegado a afirmar que Gamarra representa al emporio comercial informal más grande de todo Latinoamérica²⁵.

El nombre proviene de la calle Agustín Gamarra, que se encuentra aproximadamente en la mitad del emporio comercial:

Mapa N° 1

Mapa del Emporio Comercial Gamarra



El distrito de La Victoria, fundado en 1920, se ha caracterizado por su gran extensión y diversidad. Se considera a este como uno de los pioneros en la industria textil en el Perú (Azcueta 2008: 39-40), congregando cerca de 20,000 empresas textiles entre tiendas comerciales, fabricantes y contratistas, servicios de subcontratación y proveedores de la

²⁵ Así lo señaló la Agencia de Noticias IPS en 1996: <http://www.ipsnoticias.net/1996/05/peru-gamarra-el-mercado-informal-mas-grande-de-america-latina/>.

industria textil²⁶. En 1996 se calculó que el 21.1% de las MYPE del Cono Centro de Lima se concentraban en La Victoria (Azcueta 2008: 34).

Ahora bien, la literatura coincide en señalar que fueron tres los factores determinantes para que el espacio que hoy ocupa el emporio de Gamarra se convierta en uno de los principales centros de comercio textil: (i) los procesos de migración interna; (ii) la crisis económica, que golpeó sobre todo a los jóvenes; y, (iii) el establecimiento del mercado de la Parada (Gonzales 2001: 87-88, Sánchez 2011: 18-19).

Con respecto al primer factor, Bértoli y Portocarrero señalan que la migración interna en el Perú fue influenciada por la modernización de determinadas ciudades y las oportunidades de empleo que se generaban en estas, identificando una correlación entre las tasas de emigración e inmigración según la modernidad de cada ciudad (1968: 68-70).

En la misma línea, Matos Mar señala que el proceso de migración interna, iniciado a partir de la década de 1940, tuvo como principales condicionantes las condiciones de precariedad y pobreza que enfrentaban las personas en los sectores rurales, generando la migración hacia las ciudades costeñas, especialmente Lima (2010: 16-17).

De esta manera, se ve cómo es que la crisis económica, derivada en falta de oportunidades de empleo, fue fundamental para gatillar los procesos de migración interna.

Es así que en 1945 se crea el Mercado Mayorista y Minorista de Lima, denominado "La Parada", dentro de uno de los terrenos cedidos por la familia Cánepa. El nacimiento y desarrollo de La Parada implicó una concentración considerable de personas y comercio alrededor del mismo (Sánchez 2011: 18).

Justamente este factor, aunado con el establecimiento de las primeras empresas de venta textil cerca de la zona descrita, terminó por generar el nacimiento de un emporio

²⁶ De acuerdo con el portal web oficial del centro comercial Gamarra: www.gamarra.com.pe/gamarra/

comercial que en la década de 1990 abarcaba más de 20 manzanas dedicadas casi exclusivamente al comercio textil (Sánchez 2011: 19).

Un cambio de zonificación registrado el Siglo pasado permitió el nacimiento de las galerías (edificios de confección y venta de prendas), generando un uso mucho más abundante de los espacios físicos y, con ello, una concentración mayor de comercio y trabajadores.

El crecimiento de Gamarra fue tan vertiginoso como desordenado. A inicios del año 2012, se reportó que en Gamarra menos del 30% de empresas contaban con los requisitos formales para operar (La República 2012).

Asimismo, quien tiene la oportunidad de caminar por las calles de este emporio comercial puede advertir la falta de planificación y distribución en varios de los espacios. Lo anterior no implica que en Gamarra no existan reglas internas o criterios de orden, al contrario, ambulantes, notoriamente informales, conviven con galerías o parques organizados. Gamarra es, a grandes rasgos, un espacio en el que se encuentra y se desarrollan sectores bastante diversos.

Según Rojas, entre el año 2007 y el año 2011, las ventas anuales dentro del emporio de Gamarra promediaron los S/. 1,500 millones (2015). Asimismo, en el 2012 se reportó que el 41% de los limeños compraba en Gamarra (De Gamarra 2012).

Por su parte, Rojas calculó que los cerca de 20,000 empresarios de Gamarra empleaban a 100,000 personas aproximadamente (Rojas 2015). De acuerdo con el MTPE (2013), en el año 2012 se registró que en el Departamento de Lima la PEA ocupada ascendió a 4'866,262 personas, de los cuales un 14.6% se concentraba en el sector industria. Teniendo la cifra aportada por Rojas, podemos señalar que el empleo en Gamarra representaba el 12.5% de la PEA ocupada de todo Lima relativa al sector industria.

Estas cifras, lamentablemente, han empezado a decrecer a partir del año 2012. Rojas señala que, desde dicha oportunidad, se previó un promedio de venta anual que oscila entre los S/. 750 y S/. 900 millones. Esto se explica, según el citado autor, por la entrada

de marcas *fast fashion* y el aumento de las importaciones de prendas de vestir de origen chino.

De acuerdo con Choque (2015), de los 8,400 talleres de confección censados en el 2013 en Gamarra, solo se registraron cerca de 4,800 (poco más de la mitad). En el mismo año 2015 se advirtió que cerca de 5 mil negocios dentro de Gamarra desaparecían al año (León 2015). En el año 2016, la Sociedad Nacional de Industrias señaló que la crisis que enfrenta Gamarra ponía en peligro alrededor de 400 mil puestos de trabajo (Contreras 2016).

Y mientras los puestos, empres y ventas disminuyen, la importación o participación del comercio chino en el Perú ha aumentado radicalmente. Ninahuanca apunta que, en el año 2015, el 40% de ropa vendida en Gamarra provenía de China y un 50% si bien se confeccionaba en Gamarra, esta se realizaba con tela china (2015).

Hoy, Gamarra es una historia de éxito pasado, pero con un futuro por atender. En la medida que no se termine de delimitar las causas de la crisis en la que se encuentra y no se emprendan políticas públicas para evitar los cierres de centros de trabajo y pérdidas económicas, es poco probable que la situación cambie.

Lo anterior no merma en la pertinencia de enfocar a Gamarra como el centro de estudio de la presente investigación; este sigue siendo un espacio de empleo y, como ha sido anotado, de confluencia con la informalidad. En alguna medida, esta investigación busca conocer y comprender las dinámicas de trabajo dentro de Gamarra con el propósito de aportar con las políticas de estabilización que se deberían emprender.

3.2 La dinámica laboral en Gamarra

Antes de iniciar este punto, es importante recordar la metodología empleada para hallar la información que aquí se presenta. Dado que se trató de una investigación cualitativa de carácter exploratorio, se buscó identificar los procesos productivos, las prácticas laborales y las percepciones que tienen los actores sobre el derecho laboral y la actuación estatal respecto de la informalidad.

Para ello, se realizaron entrevistas semiestructuradas a dueños de empresas, trabajadores dependientes de estas y a estibadores terrestres. En total, se entrevistó a 20 personas, las cuales permitieron caracterizar los puntos señalados en el párrafo anterior. Si bien hubiese sido beneficioso realizar un mayor número de entrevistas, las limitaciones de esta investigación impidieron tal alcance.

Sin perjuicio de ello, dada la coincidencia de la información obtenida de los entrevistados, consideramos que el número de entrevistas realizadas permite plantear válidamente esta primera caracterización.

Adicionalmente, para presentar la siguiente información también se ha tenido en cuenta lo señalado en otros trabajos sobre el empleo y la informalidad en Gamarra.

3.2.1 Estructura productiva: de lo macro a lo micro

Una primera cuestión que se debe tener en consideración a la hora de estudiar el caso de Gamarra es que cuando se menciona la “informalidad” de este sector es importantísimo especificar a qué informalidad se está refiriendo. Luego de la investigación cualitativa se pudo comprobar que, a diferencia de lo que usualmente se plantea, Gamarra no es un espacio ajeno a la formalidad.

Teniendo ello en cuenta, consideramos conveniente diferenciar entre las etapas comunes al proceso de producción textil y cómo es que estas se aplican directamente al caso de Gamarra, esto es, los tipos de empresas y prácticas que se presentan. En términos genéricos, el proceso productivo en el sector textil abarca las siguientes etapas:

- (i) Obtención de la materia prima;
- (ii) Procesamiento de la fibra en hilos;
- (iii) Fabricación de los tejidos: tela;
- (iv) Confección de las prendas; y,
- (v) Comercialización de los productos finales.

Ahora bien, en el caso de Gamarra, estas etapas se presentan de una manera dinámica, involucrando a empresas de distinto tipo. Lo importante de esta parte del trabajo es poder identificar los procesos productivos y los tipos de empresas. Posteriormente, en el siguiente punto, se hará la caracterización respectiva.

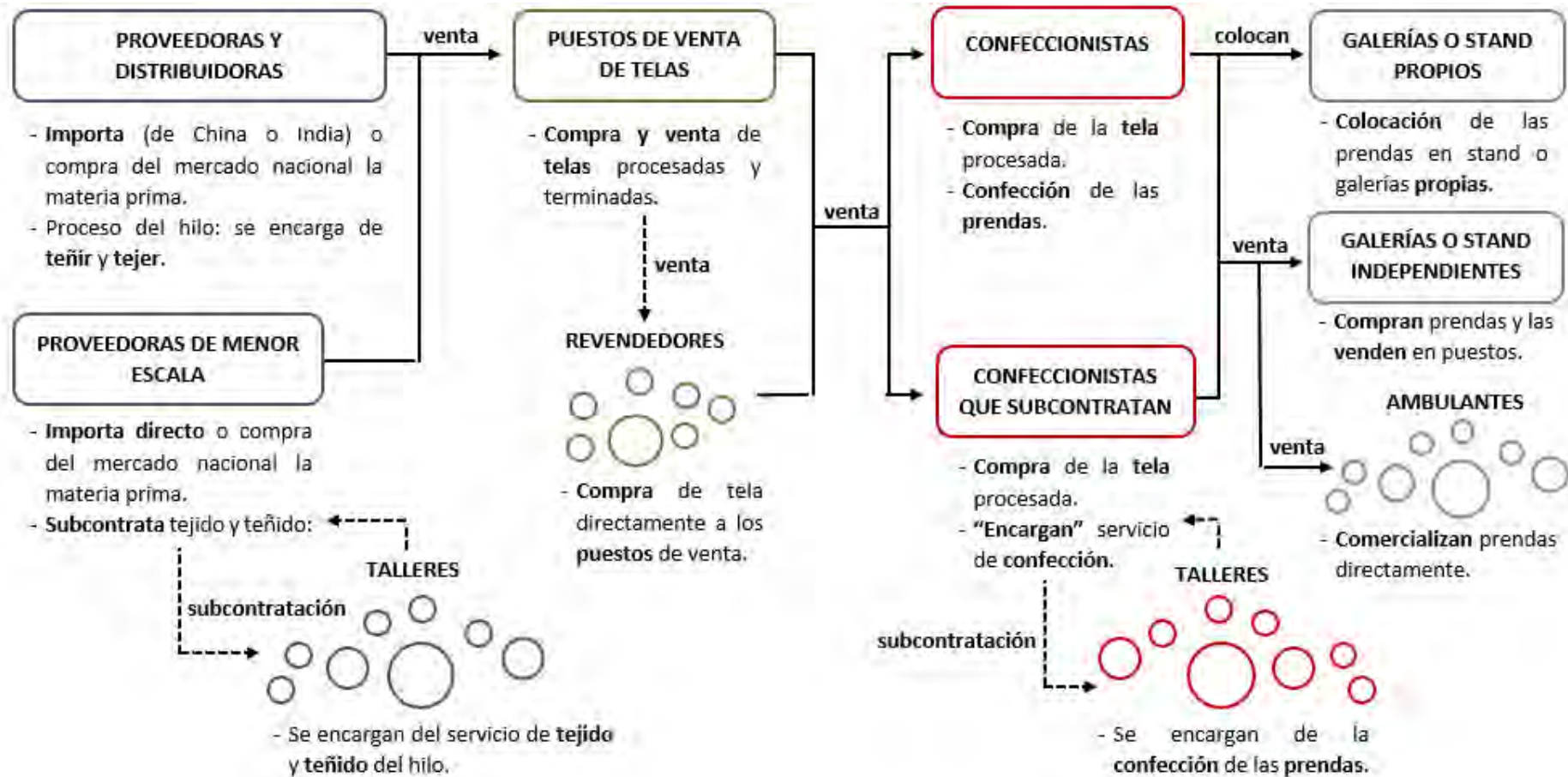
Todo esto nos permitirá señalar con claridad dónde es que se concentra normalmente la *informalidad* en Gamarra, dado que, como señalamos al inicio de este punto, no todas las empresas y actividades son de carácter informal. Una cuestión particular del caso de Gamarra radica en que nos encontramos frente a un proceso que va de lo macro a lo micro, esto es, las empresas que inician la cadena son, generalmente, calificadas como mediana o gran empresa, y las que terminan el ciclo son, usualmente, microempresas o independientes.

Dicho esto, presentamos el siguiente diagrama que detalla las fases del proceso productivo de la industria textil y cómo esta se manifiesta en el caso de Gamarra, de acuerdo con la información que se pudo obtener en esta investigación.



Diagrama N° 3

Dinámica productiva del proceso textil en Gamarra



Elaboración propia

En este diagrama mostramos la dinámica del ciclo productivo textil en Gamarra, el cual fue construido sobre la base de la información hallada en las entrevistas realizadas.

Como se puede observar, en la primera etapa de dicho proceso participan dos tipos de actores a los que hemos denominado “proveedores y distribuidores” y “proveedores de menor escala”. El primer caso, empresas de tamaño mediano o grande se encargan directamente de importar la materia prima textil o de comprarla del mercado nacional y, a la vez, emprenden la función de tejido y teñido del hilo, de modo que puedan convertirlo en telas.

En cambio, en el segundo supuesto nos encontramos ante empresas de menor tamaño que, si bien importan o compran la materia prima directamente, el proceso para obtener las telas (tejido y teñido del hilo) se lo encargan a terceros, denominados usualmente como “talleres”. Estos talleres reciben el encargo de los proveedores de menor escala de tejer y teñir la materia prima de modo que se pueda obtener la tela que posteriormente es comercializada.

Con respecto al origen de la materia prima, como se menciona en el diagrama precedente, este proviene mayoritariamente de China o la India:

“Depende de la calidad que estén buscando. Si es barata y no es muy exigente, se compra la tela que viene de China ya importada. Pero si quieren una de mejor calidad y van a pagar más, entonces que sea de la India. Ya casi no hay tela peruana en Gamarra, todas vienen del extranjero. Eso lo sabemos todos, los que compramos la tela y los que nos compran también. En Grau [otro punto de comercio textil de Lima] es peor, ahí sí solo es tela china”. Andrés, dueño de un puesto de venta de telas de Gamarra.

La información encontrada en las entrevistas es consistente con los datos citados en el punto anterior: la tela que más se vende en Gamarra es de origen extranjero y cada vez menos de origen nacional.

Ahora bien, estos dos tipos de proveedores son los que venden el material a los denominados “puestos de venta de telas”. Estas son usualmente microempresas²⁷ dedicadas a la comercialización de las telas. La forma más fácil de identificar a estas unidades es observar los conos de tela enrollada que venden en Gamarra.

Los puestos de venta de telas abastecen a dos actores distintos: a los “revendedores” y a los “confeccionistas”. Los revendedores son unidades que no compran directamente la tela de los proveedores o distribuidores, sino la compran a los puestos de venta de telas de Gamarra, para venderlas en un precio mayor.

Los puestos de venta de telas y los revendedores, en menor medida, venden las telas a las unidades que se encargan de la confección.

Estas unidades pueden ser de dos tipos: (i) aquellas que realizan directamente el proceso de confección o (ii) las que “encargan” tal servicio. De forma similar a las proveedoras de menor escala, este último tipo de unidades se valen de talleres para la confección de las prendas de vestir.

El proceso de confección abarca el mismo servicio de “acabado” de la prenda de vestir, esto es, los detalles finales que se le aplican a la prenda para que pueda ser comercializada: limpieza del producto, eliminar los hilos sobrantes, planchado y embolsado.

Una vez culminado el proceso de desarrollo de la prenda de vestir, las unidades pueden colocar tales productos en los espacios de comercialización de las que son dueñas o venderlos a unidades independientes. En el primer caso, el diagrama las denomina “Galerías o stand propios”, pues estos espacios son de propiedad de los mismos dueños de las unidades de confección.

De acuerdo con Ángela, trabajadora de un puesto de venta de telas, esta es una práctica bastante común: “son los mismos dueños de la confección. Ellos compran la tela de los puestos, confeccionan en sus propios talleres, y colocan los productos en sus propios

²⁷ Se registran casos de pequeñas empresas, pero no es la regla según la información recopilada.

stands en las galerías. Así tienen varios, diría que hasta la mayoría de stands que ves en las galerías son de los confeccionistas”.

El segundo supuesto presentado en el diagrama es el de la venta de los productos terminados a “galerías o stands independientes” o a los “ambulantes”. Los stands independientes, como su nombre mismo lo indica, son espacios de comercialización de prendas de vestir, similar a los señalados anteriormente, pero que no son de propiedad de los dueños de las unidades de confección.

En el caso de los ambulantes, estos son trabajadores autoempleados o independientes, los cuales compran directamente las prendas de vestir a las unidades de confección y las venden, pero a diferencia de los primeros, no cuentan con un espacio reservado dentro de un edificio o predio, sino lo hacen en espacios de la calle, pudiendo ser estos fijos o variables (Rojas 2004c: 132-133).

Es así como se cierra el ciclo o dinámica productiva textil en Gamarra: partimos de empresas proveedoras o distribuidoras de tela de gran tamaño, las que contratan con unidades (puestos de venta) más reducidas. Estas últimas comercializan las telas con las unidades de confección, las que se encargan directamente de dicho proceso o lo derivan a otras (talleres), para culminar colocando las prendas en stands de galerías propios o vendiendo a stands ajenos o a ambulantes.

Debido a estas características, denominamos a este proceso productivo como una **estructura** que va de lo **macro a lo micro**: un ciclo que empieza con empresas de un tamaño considerable, termina en stands de galerías o ambulantes bastante pequeños. Esta característica particular del caso de Gamarra nos parece esencial de cara a determinar cuál es el rol que se le puede asignar al derecho respecto de la informalidad. Si bien este punto es materia del cuarto capítulo de esta tesis, podemos poner un ejemplo como adelanto.

Recientemente, tanto la OIT como otro tipo de organizaciones vienen promoviendo un sistema de responsabilidad social empresarial que permita asegurar el cumplimiento de ciertos estándares en el trabajo: la responsabilidad dentro de las cadenas de suministro (OIT 2016).

Mediante estas propuestas, a las empresas mediano y gran tamaño se les asigna un nivel de responsabilidad para que fiscalicen o verifiquen que sus proveedoras o aquellas empresas que participan en las cadenas de suministro del producto que emplean cumplan con los estándares internacionales de trabajo.

Se considera que, dado el tamaño, nivel de ventas y participación en el mercado que tienen estas empresas, son capaces de influir de manera directa en el cumplimiento de tales estándares.

El problema con el caso que desarrollamos en esta investigación es que el esquema se da de forma inversa. Las empresas más grandes no están al final de la cadena de suministro (lo que les permite controlar lo que sucede previamente), sino al inicio, dado que fungen como proveedoras.

De esta manera, la posibilidad de exigirles que fiscalicen lo que sucede con las empresas pequeñas (que son las que usualmente incumplen los estándares de trabajo) se reduce considerablemente, pues aquellas no tienen la misma influencia que pueden tener en los esquemas tradicionales.

En otras palabras, es mucho más sencillo fiscalizar lo que sucede previamente con el producto que una empresa emplea o comercializa que lo que sucede posteriormente, dada la falta de injerencia en tales escenarios. ¿Cómo se le puede exigir a una empresa que fiscalice o sancione a otras que puede que ni siquiera conozca, dado que el producto ya fue vendido?

Este problema advertido significa un reto fundamental tanto para los propulsores de estas propuestas, como para los tomadores de decisiones vinculadas a las políticas públicas, de cara a evaluar la eficacia de los sistemas de responsabilidad social empresarial en las cadenas de suministro como mecanismos para reducir la informalidad.

Habiendo descrito la estructura productiva particular de Gamarra, queda detallar de manera más profunda las características que comparten los actores de dicho esquema,

de modo que podamos identificar en qué escenarios se presentan las actividades informales más recurrentes.

3.2.2 ¿Dónde está la informalidad? Caracterización de los actores laborales

En un texto publicado en el 2014, Rojas sostuvo que son cinco los factores que dificultan la posibilidad de aplicar políticas de empleo y formalización en Gamarra: “1) Cultura empresarial laboral, 2) Capacidad de presión política, 3) Tipo de economía y de trabajo, 4) Modelo de desarrollo y 5) Paradigma discursivo” (2014b: 79-80).

Con respecto al primer factor, Rojas sostiene que la mayoría de empresas (micro y pequeñas) de Gamarra comparten puntos comunes respecto del cumplimiento de la normativa estatal: le otorgan poca relevancia, dada la ajenidad con la que perciben al Estado y la falta de derechos que vivieron como trabajadores (2014: 80).

Con respecto a la presión política, Rojas señala que esta se manifiesta en la poca capacidad de acción que tienen los movimientos sindicales para plantear temas de agenda. A ello se suma el hecho de que el tema vinculado a las MYPE es ajeno normalmente a este sector (2014: 82-83).

El tipo de economía y de trabajo se relacionan con un tema advertido en la primera parte de esta investigación: el trabajo informal está vinculado con el trabajo atípico, este es, el que pocas veces es atendido por las políticas públicas y la academia (Rojas 2014: 85-86; De la Garza 2009: 113-114). Esto último se relaciona con el cuarto factor: el modelo de desarrollo promovido por el Estado es uno que presta poca atención a las micro y pequeñas empresas (2014: 87-89). El quinto factor se vincula con el rol menor que se le asigna al trabajo en los debates actuales (2014: 90-91).

La explicación que brinda Rojas nos permite introducir el tema que trataremos en este punto: qué características comparten los actores laborales y dónde es que, dentro de toda esa gama de actores, se encuentra la informalidad.

En el apartado anterior hemos descrito el diagrama presentado sobre las dinámicas de los procesos productivos textiles en Gamarra. Corresponde ahora detallar las

características de tales actores de modo que estas dinámicas puedan ser relacionadas con las variables de esta investigación: derecho laboral e informalidad.

Unidades vinculadas a la importación y distribución de la materia prima: proveedoras y distribuidoras

Este primer grupo de actores fue dividido en dos subtipos: aquellos que importan o compran la materia prima y se encargan de su procesamiento directamente y los que derivan esta última actividad en terceros. Sobre este último subtipo, el diagrama emplea el término “subcontratación” dado que es el término que emplean los propios actores para denominar esta actividad. Sin perjuicio de ello, en el punto 4.1, explicaremos el debate que puede surgir respecto a este tipo de colaboración empresarial.

Con respecto al primer grupo, identificamos dos características comunes en estas unidades. En primer lugar, se trata de empresas de gran tamaño. En efecto, algunos de los ejemplos brindados por los entrevistados son las empresas Nuevo Mundo y Camones. La primera empresa, de acuerdo con el portal de Consulta RUC de la SUNAT²⁸, en los últimos años no tuvo menos de 800 trabajadores. En el segundo caso, el mismo portal da cuenta de que en los últimos dos años la empresa no tuvo menos de 1,500 trabajadores.

La segunda característica está vinculada directamente con la primera: son empresas formales. Y es claro que, si están registradas ante la SUNAT, nos encontramos ante empresas que operan dentro de la formalidad. Además, el hecho de que importen materia prima del exterior implica, necesariamente, que estén formalizadas.

Un dato adicional respecto de la ubicación: algunas de ellas se encuentran cerca de Gamarra (cerca de las galerías), pero otras están fuera de ese territorio.

Con respecto al segundo grupo o subtipo, el de las unidades que contratan o encargan el servicio de tejido y teñido del hilo, a otras unidades, denominadas talleres. Las primeras

²⁸ Disponible en el siguiente enlace: <http://e-consultaruc.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Alias>

son consideradas de tamaño medio o pequeño, y también formales (dada la actividad de importación), sin embargo, los talleres no necesariamente lo son.

“Las que importan y **tercerizan** lo hacen porque es más barato. Van a los talleres que no siempre están en Gamarra y ahí contratan para que tejan y tiñan. Los talleres sí tienen bastantes trabajadores, pero que rotan bastante”, comentó Andrea, dueña de un puesto de venta de telas de Gamarra.

Esto último nos permite entrar a la siguiente categoría: los talleres que se encargan del tejido y teñido. Estos son espacios que pueden ser formales o informales, dependiendo de la cantidad de material procesado que se haya pedido. En este escenario es de utilidad la categoría explicada en el marco teórico de esta investigación: empresas que están registradas formalmente, pero emiten boletas o facturas ocasionalmente.

Son justamente los trabajadores de estos **talleres** los que de forma mucho más recurrente cuentan con **empleos informales**. Asimismo, la rotación es una característica bastante común dados los sistemas de producción por destajo que tienen: se les paga en función a la cantidad de productos trabajados y son contratados dependiendo de los servicios que les sean encargados. Por lo tanto, una vez que terminan el encargo, también termina el vínculo.

La relación entre este tipo de proveedores (los de menor escala) con los talleres es denominada, usualmente, como tercerización o subcontratación. Sin embargo, dependiendo de las características que se identifiquen en sus relaciones comerciales, esta forma de colaboración empresarial podría encajar en otro tipo de categoría, como veremos en el punto 4.1.

Unidades vinculadas a venta de telas: puestos de venta y revendedores

Las unidades vinculadas a la venta de telas, que son las que se abastecen de los proveedores señalados anteriormente, son las denominadas “puestos de venta de telas” y “revendedores”.

Los puestos de venta de telas son los que se encuentran usualmente en las calles de Gamarra, ocupando pequeños espacios entre los conos de telas que almacenan y las vitrinas para vender.

Estas son unidades bastante pequeñas, cuyo trabajo consiste en comprar la tela al por mayor directamente de las proveedoras y comercializarlas con las unidades de confección. A diferencia de las otras unidades señaladas anteriormente, estas sí se encuentran en Gamarra

Dada su relación con las unidades proveedoras (que son formales) aquellas también tienen que serlo, pues para comprar las telas producidas se les exige la emisión de facturas, lo cual requiere un nivel determinado de formalidad empresarial.

Alberto, dueño de un puesto de venta de telas señala que si no tienes razón social (lo que se deriva de la constitución de la empresa) no puedes comprar los productos de las grandes proveedoras: “Las distribuidoras te exigen razón social, para la factura. Si no tienes, nadie te vende. Ellas necesitan siempre, además que las intervenciones de la SUNAT a los camiones, cuando traes la tela, te piden la factura. Si no la tienes, te decomisan, por eso nosotros tenemos más de una razón social, por si acaso”.

Lo que señala Alberto permite abordar hasta tres temas vinculados a la informalidad. En primer lugar, es común que la necesidad de formalizarse no provenga necesariamente de una decisión propia, sino de la necesidad de contratar con empresas formales. Cotler señala que, dependiendo de los tipos y unidades con quienes se realicen los intercambios comerciales, las empresas tendrán mayor o menor tendencia a formalizarse (2015). En efecto, queda claro que para los puestos de venta de telas la formalización, empresarial por lo menos, es un requisito indispensable.

En segundo lugar, pareciera, que por lo menos respecto a la normativa tributaria, el Estado tendría un determinado nivel de *enforcement* que desincentivaría cierto tipo de actividades informales. La mención a la SUNAT no es aislada, otros entrevistados también coincidieron en reconocer que esta entidad fiscaliza constantemente las unidades dentro de Gamarra. Este es un ejemplo de cómo el nivel de *enforcement* de las instituciones reduce cierto tipo de informalidad.

Por último, un factor rara vez mencionado es el relacionado a las consecuencias de la simplificación administrativa para constituir empresas o personas jurídicas. No es poco común que una misma “unidad” tenga varias razones sociales, es decir, varias personerías jurídicas.

Esto podría generar un nivel de distorsión tanto para el Estado (en su rol fiscalizador) como para quienes quisieran exigir niveles de responsabilidad por ciertos incumplimientos. La diversidad de “razones sociales” impide, en alguna medida, la persecución de los bienes de estas unidades para el cumplimiento de ciertas obligaciones, dentro de las que se encuentran las laborales.

Los puestos de venta de telas emplean poca gente (rara vez más de 3 personas) y, dado su carácter formal registral, pueden tener a algunos trabajadores registrados, pero no es la regla.

El segundo subtipo descrito es el de las “revendedoras”. Estas unidades comercializan las telas procesadas, pero no las compran directamente de las proveedoras, sino de los puestos de venta de telas. Son más pequeñas que aquellas y no necesariamente formales. Muchas veces pueden ser personas naturales mismas que compran en varios puestos de ventas de telas y los revenden (de ahí el nombre) a otros confeccionistas. Si bien su ámbito de acción normalmente es fuera de Gamarra, también pueden interactuar dentro.

Vemos cómo es que cada vez que nos acercamos más al final del proceso productivo textil de Gamarra, la informalidad se hace mucho más común. Dado el carácter de estas unidades, los puestos de venta de telas muchas veces pueden contratar con estas sin necesidad de facturas o boletas. Nuevamente, el marco teórico de esta investigación nos permite entender esta situación: los puestos de venta de telas son formales registralmente, pero no siempre emiten los comprobantes necesarios.

Su formalidad, por decirlo de alguna manera, es de menor intensidad que las proveedoras o distribuidoras, por ejemplo. Esto, naturalmente, repercute de forma directa en la forma de contratación de sus trabajadores, la cual se hace al margen del reconocimiento formal de las relaciones laborales.

Unidades vinculadas a la confección de prendas de vestir

Las unidades que comercializan las telas se vinculan con las que se encargan de la confección. Estas últimas han sido categorizadas en dos subtipos: las que se encargan directamente de la confección y las que subcontratan²⁹ tal servicio.

En este punto es preciso hacer una anotación respecto del diagrama: este podría dar a entender que solo el primer subtipo se involucra con talleres. Ello no es totalmente preciso, dado que toda confección se hace siempre en talleres. Lo que se quiere graficar en el diagrama es el hecho de que algunas son unidades que se encargan directamente del servicio (con sus propios talleres) y otras que también podrían tener algunos, pero que normalmente subcontratan tal servicio a talleres independientes.

En este tipo de relaciones la formalidad e informalidad linda constantemente a nivel empresarial. La informalidad laboral, en cambio, pareciera ser la regla en el caso de los talleres, según las entrevistas realizadas.

Las unidades de confección son de tamaño variado, dependiendo de cuánta gente se emplee en sus talleres. Asimismo, estas se pueden encontrar en Gamarra (efectivamente, se registran varios talleres dentro del emporio comercial), pero también en los conos de Lima, sobre todo en el cono norte.

De acuerdo con Bertha, trabajadora dueña de un taller de confección de Gamarra, los talleres que están fuera de Gamarra son los que más gente emplean, pero que en peores condiciones mantienen a sus trabajadores: “La SUNAT debería ir a los conos. Ahí están los talleres, los tienen arrinconados a los trabajadores, y cuando hay campañas paran encerrados días ahí trabajando. A veces, se dan condiciones bastante malas”.

Empezamos este Capítulo citando los cinco factores que Rojas encuentra respecto de los problemas para desarrollar políticas de formalización en Gamarra. Consideramos que lo

²⁹ Nuevamente, el término responde a la denominación usualmente empleada por los actores entrevistados.

señalado por Bertha nos permite introducir un factor adicional: **la ubicación geográfica**.

En primer lugar, los talleres no se encuentran a la vista de las calles de Gamarra, no están visibles, pues no comercian con la gente directamente, sino son espacios cerrados, ubicados por lo general en los pisos más altos de los edificios. Ello dificulta tremendamente la fiscalización de las instituciones estatales.

En segundo lugar, la mayoría de talleres de confección, quienes más gente emplean, no se encuentran ni siquiera dentro de Gamarra, sino en espacios que se ubican a kilómetros de distancia. ¿Cómo se puede hacer una fiscalización efectiva del ciclo productivo si es que este se desprende geográficamente en espacios que ni se tienen mapeados?

Si, como señalan los entrevistados, en los talleres es donde se concentra la mayor informalidad laboral, son justamente esas las unidades donde se debería centrar la atención de las instituciones estatales. Por tanto, su localización (en espacios escondidos, o fuera de Gamarra) es una situación de la que se debería ser bastante consciente.

Por último, los trabajadores de los talleres, de acuerdo con la literatura sobre el tema, suelen prestar sus servicios de forma dinámica: por pagos fijos o por destajo, es decir, por producto realizado. Asimismo, existe una alta rotación laboral, la cual varía dependiendo de la demanda de servicios que tenga cada taller (Rojas 2014c: 136-138). Asimismo, se registra que en muchos casos la contratación se da debido a vínculos familiares o de cercanía que se tiene con los dueños de los talleres (Sánchez 2011: 22).

Unidades vinculadas a la comercialización de las prendas

A este último tipo de unidades podemos dividir las en función a la vinculación que tienen con las que comercializan las prendas. Hay unidades de confección que poseen puntos de venta (stands) dentro de las galerías de Gamarra. En estos casos, hemos empleado el término “colocación” para hacer referencia al acto de ingresar su propia mercadería a estos puntos de venta.

Los stands son espacios de tamaño reducido y en los que se emplea poca cantidad de gente. Según Roger, administrador de 4 stands de una galería de Gamarra, la gran mayoría de estos tiene razón social, esto es, están registrados formalmente. Sin embargo, son pocos los casos en los que los trabajadores están dentro de la planilla de las unidades.

Por otro lado, las unidades de confección pueden contratar con stands o galerías independientes, en las cuales sí se producen relaciones comerciales de compra y venta de las prendas finales.

Por último, otro grupo con el que se comercializa es con los ambulantes de Gamarra. Los ambulantes son trabajadores independientes que ocupan espacios de la calle o vereda, ofreciendo los productos de forma directa.

Dada la notoriedad de este grupo, es probable que sea uno de los más atendidos por la academia de las ciencias sociales (Amézquita y Pari 2014, Rojas 2014c).

Ahora bien, en el caso de Gamarra se presenta una situación bastante peculiar dado que, en el año 2011, la Municipalidad de La Victoria emitió un Decreto de Alcaldía que *dividió* a los ambulantes en dos grupos, permitiendo el desarrollo del trabajo de uno y restringiendo el de otros, según su ubicación.

Nos referimos al Decreto de Alcaldía N° 014-2011-ALC-MLV, el cual dispuso un reordenamiento de una de las zonas de Gamarra, mediante el enrejado de una zona específica, permitiendo que ciertos trabajadores sigan laborando dentro de dicho espacio.

Lo anterior generó que se presentaran ambulantes cuya actividad era “regulada” por la Municipalidad y otros considerados como “no regulados” (no se encontraban en el ámbito de aplicación de la norma), generando que estos últimos no puedan trabajar *legalmente* en tales espacios (Amézquita y Pari 2014: 170-171).

Ahora bien, esta disposición formal no tuvo necesariamente el impacto previsto, dado que los ambulantes dentro de Gamarra siguen laborando en esos espacios “prohibidos”.

Lo que terminó sucediendo, eventualmente, fue que se creen escenarios de micro-negociación entre los ambulantes y los fiscalizadores de la Municipalidad para permitirles ocupar tales espacios, a cambio de pagos económicos.

Como veremos en el cuarto capítulo, esta diferencia normativa (o ausencia, si se quiere) puede terminar incidiendo directamente en el origen y persistencia de la informalidad laboral.

Otros tipos de trabajadores

En el marco de los intercambios de las unidades descritas se presentan dos tipos de trabajadores que no han sido mencionados hasta ahora: los “jaladores” y los estibadores. En el primer caso, estamos frente a personas que se dedican a llamar gente de la calle para que pase a los locales a ver y, eventualmente, comprar los productos: “jalan” la atención del público (Rojas 2014c: 127).

Los estibadores, en cambio, son trabajadores que se encargan de transportar los productos de una tienda a otra o de descargar los camiones que llegan con mercancía. Dentro de la observación de campo se registró que los estibadores se habían organizado colectivamente, creando una asociación denominada “Asociación de Servicios Especiales de Transporte Menor Complejo Gamarra – ASETRAM”. De acuerdo con las entrevistas realizadas, esta asociación cumple dos objetivos: tiene un fondo común para afrontar contingencias sociales que enfrenten los estibadores afiliados y, probablemente el más relevante, les permite negociar con la misma Municipalidad de La Victoria su permanencia y trabajo en las calles.

Así, se ha encontrado el Acta de Sesión Ordinaria de Concejo de dicha Municipalidad de fecha 28 de agosto de 2013, en la cual se decidió, entre otros puntos, la suscripción de un Convenio entre la Municipalidad y ASETRAM para que “350 de sus asociados brinden el servicio de citado servicio en el damero de Gamarra, por lo que se faculta al señor Alcalde para que en representación de la municipalidad suscriba dicho convenio, así como todo documento adicional que resulte necesario para su formalización y cumplimiento”.

En el referido documento también se da cuenta que ASETRAM realiza aportes voluntarios a la Municipalidad de La Victoria, ascendente a S/. 10,000.00 mensuales para contribuir con el mantenimiento y mejoramiento de la infraestructura urbana de dicha zona [los espacios donde trabajarán]”.

Si bien no se menciona directamente en el referido Convenio, una consecuencia de la suscripción de este es que los demás afiliados o estibadores que no estén registrados no podrán desempeñar tal función dentro del espacio asignado. De acuerdo con Javier, dueño de un puesto de venta de telas, un estibador independiente no puede trabajar en la zona de ASETRAM, porque los mismos miembros del Serenazgo (policía municipal) se lo impiden o porque los afiliados de ASETRAM los pueden botar a la fuerza.

Varios autores han anotado las ventajas de asociarse entre trabajadores con empleo informal de cara a lograr cierto nivel de reconocimiento formal por parte de las autoridades (Agarwala 2016: 116-117; Lee 2008: 8-10; Rosaldo, Tilly y Evans 2012:10-12). Sobre este tema, volveremos en el apartado 4.3 del presente trabajo.

Antes de finalizar, consideramos importante mencionar que un punto que debería ser analizado por la academia laboralista es qué tipo de naturaleza tiene el convenio suscrito por la asociación y la Municipalidad, así como la naturaleza de los pagos que mensualmente realiza., sus implicancias y si es que es legítimo el “monopolio” que se le otorga a este grupo de trabajadores. Ciertamente, son preguntas que requieren ser investigadas y, sobre todo, respondidas.

Con esto finalizamos la caracterización de los actores laborales. El último apartado de este capítulo introduce las consideraciones, patrones y experiencias comunes que se recogieron durante las entrevistas vinculadas al derecho y la informalidad.

3.2.3 Patrones y percepciones: ¿por qué somos informales?

Cuando describimos las escuelas que explicaban el origen de la informalidad, se mencionó que existía un factor que, si bien no se ha planteado como una escuela todavía, es un aspecto que varios autores han considerado relevante: la variable cultural en la informalidad.

En este último apartado desarrollaremos dos puntos que fueron notados de forma recurrente en las entrevistas: cómo es que la informalidad laboral está asociada a ciertos patrones o experiencias previas y a la ausencia del Estado (entendida en términos amplios).

A. Repitiendo patrones de conducta

Sánchez, siguiendo a Gonzales (2001), señala que es común observar que, antes de emprender los negocios por su cuenta, los empresarios de Gamarra trabajaron en unidades similares a las que posteriormente crearon (2011: 23).

En esa línea, en todos los casos de dueños de unidades entrevistados se observó ese primer patrón: antes de emprender un negocio, es común que hayan trabajado como dependientes en unidades del mismo sector.

Estas relaciones de trabajo que anteceden a la constitución de las empresas, se dan en el marco de vínculos familiares o de cercanía (Adams y Valdivia 1991). El testimonio de Rosa, dueña de un puesto de venta de telas, aporta en ese sentido:

“Trabajábamos [su esposo y ella] en la empresa de mi primo. No encontrábamos chamba durante un tiempo y él nos llamó. Mi esposo fue ascendiendo, pero yo no, siempre estuve detrás del mostrador. A él sí lo pusieron en planilla, en cambio a mí no durante los 5 años que estuvimos ahí. Una vez que ya conocíamos el negocio, nos abrimos y abrimos nuestra empresa”.

Lo anterior nos permite vincular estos patrones con la informalidad: las características de las relaciones de trabajo (familiares o de cercanía) suelen ser empleadas como justificantes de la falta de reconocimiento de derechos laborales. Indagando con Rosa porqué ella no estuvo en planilla, su respuesta por lo general apuntaba a que su jefe era su primo y cómo había una relación de confianza, no era necesario estar en planilla. Emplear los grados de parentesco para justificar la informalidad no es una práctica poco común en este sector.

Hay quienes plantean que ello responde, antes que al mismo parentesco, a las relaciones de confianza y cooperación que genera el conocer previamente a tu trabajador (Sánchez 2011).

Ello coincide con uno de los factores señalados por Rojas (2014b) respecto de las dificultades para la formalización en Gamarra: la cultura empresarial. Ahora bien, en este trabajo postulamos que es posible profundizar esa asociación entre el origen de la relación laboral y la informalidad.

Un discurso muy común entre los entrevistados apunta a señalar que esa experiencia previa que tuvieron como dependientes se dio por lo general sin el reconocimiento de los derechos laborales. Por lo tanto, ahora que están del otro lado de la relación (como empleadores) no consideran que ese factor sea uno de los más importantes para el desarrollo tanto del negocio como de los trabajadores.

Así lo considera Rosa: “yo no tuve derechos laborales mientras trabajaba. Ni siquiera los conocía bien. Algunos de nuestros trabajadores sí están en planilla, pero no todos. Además, ellos cambian de trabajo rápido, son inestables. ¿Para qué los meteríamos a planilla si a la semana se pueden ir?”.

A nuestro entender, la experiencia vivida previamente como dependientes puede derivar en la poca valoración que se tiene respecto de la necesidad de contar con trabajadores con empleos formales.

De esta manera, estaríamos ante un círculo cultural: el haber crecido sin derechos laborales puede derivar en que a la hora de ser el encargado de “reconocerlos”, tampoco lo realicen. Se repiten, por tanto, ciertos patrones de conducta.

El derecho laboral sí tendría un rol importante en este círculo, pero no porque influya de forma directa (como necesariamente plantea la escuela legalista), sino mas bien por la poca valoración que se puede realizar del mismo, esto es, las percepciones o legitimidad que tales normas inspiran en las personas quienes son llamadas a cumplirlas: sean los empleadores o los mismos trabajadores.

B. La ausencia del Estado

En el punto anterior se planteaba cómo es que ciertas experiencias pueden determinar en alguna medida el nivel de cumplimiento de ciertas normas. Ahora bien, eso también puede suceder por las percepciones que se tengan de las mismas.

Como señalamos en el segundo capítulo de este trabajo, es posible que el grado de cumplimiento de las normas dependa de la percepción que los ciudadanos tengan sobre ellas (Díaz-Albertini 2010: 128-129). Esta percepción está ligada a la legitimidad del ente quien produce las normas y la confianza que este genere.

De acuerdo con una encuesta realizada por la OIT sobre el perfil del emprendedor de Lima, más el 60% de los encuestados consideraba que el Estado ayuda poco o nada en el emprendimiento de los negocios (2014).

Al respecto, los resultados de las entrevistas en esta investigación también fueron en la misma línea: se siente una ausencia fuerte del Estado en el apoyo para el desarrollo de sus negocios.

De esta manera, si identificamos la poca legitimidad que tiene el Estado respecto de los comerciantes de Gamarra, resulta razonable considerar que este pueda ser un factor que influya en el nivel de cumplimiento de sus normas.

Un entrevistado narró que en una oportunidad los inspectores de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral trataron de ingresar a una galería de Gamarra y no se les impidió el pase. Fueron expulsados con gritos e insultos. Esta anécdota podría aportar insumos para conocer la percepción que tiene un sector de los comerciantes de Gamarra sobre el Estado peruano, sobre todo, relacionado a los órganos vinculados al trabajo.

En esa misma línea, el nivel de satisfacción que los actores puedan tener respecto de los servicios estatales (seguridad, infraestructura, luz, etc.), también podría estar relacionado con la informalidad.

En suma, el origen o persistencia de la informalidad también podría estar asociada a ciertos aspectos culturales y estructurales. En estos dos casos expuestos, el derecho no es ajeno a la interacción. En el primero, se vincula con su poca valoración y falta de cumplimiento en experiencias previas y en el segundo con el grado de legitimidad que este pueda tener o los entes que buscan aplicarlo.



4 Conclusiones: repensando la relación entre el derecho y la informalidad

Después de lo expuesto en el tercer capítulo, podríamos volver a plantearnos qué rol cumple, entonces, el derecho laboral con relación a la informalidad. Señalábamos anteriormente que existía un enfoque o escuela predominante (legalista) que asignaba un rol causal al derecho respecto de la informalidad.

Ahora bien, conforme hemos visto en los capítulos 2 y 3 de este trabajo, el derecho laboral puede estar presente en la informalidad de maneras distintas. En este último capítulo queremos presentar el argumento principal de esta tesis: es posible plantear lecturas alternativas a la relación entre el derecho y la informalidad, distintas a la visión predominante.

4.1 La –no– respuesta del derecho

A. La *tercerización* en Gamarra

El caso de Gamarra nos permitió ver, entre otros puntos, que la informalidad laboral se presenta en mayor medida cuando se emplean esquemas de colaboración empresarial con los talleres, sean de tejido y teñido o de confección.

Estos talleres, según contaron los entrevistados, pueden estar en Gamarra, pero sobre todo se encuentran fuera del emporio comercial (principalmente en los conos de Lima).

Decíamos anteriormente que la relación que vincula a las unidades proveedoras o confeccionistas con los talleres es denominada por esos propios actores como **tercerización** o **subcontratación**.

En este punto, es importante tener en cuenta que la tercerización o subcontratación es una manifestación de las distintas formas de colaboración empresarial. Esta gran categoría engloba una gama de posibilidades como lo son los consorcios, los *joint venture*, la intermediación laboral, las franquicias, las redes empresariales, entre otros supuestos.

Ahora bien, la tercerización, enmarcada dentro de los procesos de descentralización productiva (Cruz 1994: 8), suele ser definida como el desprendimiento de una de las

etapas del proceso productivo que lleva a cabo la empresa para entregar un producto u ofrecer un servicio final (Arce 2013b: 143-144; Ugaz 2010: 301-302; Sanguinetti 2008: 4-5).

Este fenómeno se encuentra regulado en nuestro país por la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 006-2008-TR.

En cuanto a las modalidades que pueden ser consideradas como tercerización, el artículo 3° de la referida Ley señala que “Constituyen tercerización de servicios, entre otros, los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, **los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo**” (énfasis agregado).

Por su parte, el artículo 2° de la Ley N° 29245 establece los criterios para que dichos supuestos sean considerados válidos:

“la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. En ningún caso se admite la sola provisión de personal.”

De ambos artículos se desprende que la legislación peruana ha establecido tanto los parámetros para definir qué tipos de formas de colaboración empresarial serán consideradas como tercerización (constituyéndose el ámbito de aplicación de dicha normativa), así como los requisitos de validez que deberán ser cumplidos.

Como señala Mejía, la regulación laboral de la tercerización de servicios tiene como objetivo evitar que se presente una simple provisión de personal (cesión de trabajadores) entre la contratista y la empresa principal (2014: 104), supuesto que será considerada por la legislación como una situación fraudulenta (Arce 2013b: 145).

Los requisitos de validez de esta figura de la descentralización productiva apuntan, en términos generales, a garantizar que la empresa tercerizadora sea autónoma realmente y que en las relaciones de trabajo de esta con sus trabajadores no incida la empresa principal. Por ello es que la consecuencia directa del incumplimiento de tales normas es la desnaturalización de la tercerización, lo que acarrea considerar a los trabajadores de la empresa tercerizadora como trabajadores de la principal (artículo 5° de la Ley N° 29245).

De la lectura de la normativa bajo comentario, se podría desprender un segundo objetivo: que el empleo de la tercerización no reduzca ni perjudique los derechos de los trabajadores. Con ello se comprende mejor la responsabilidad solidaria entre la principal y la tercerizadora por el incumplimiento de las obligaciones laborales y la prohibición de afectación a la libertad sindical, por ejemplo.

Posición similar comparte Sanguineti, quien para el caso español señala que la respuesta legislativa a la descentralización productiva abordó dos materias concretas: (i) diferenciar las operaciones legítimas de aquellas que no cumplieran con los criterios mínimos de autonomía (operaciones meramente fraudulentas); y, (ii) garantizar los créditos laborales de los trabajadores de las empresas, mediante el establecimiento de la responsabilidad solidaria (2016: 37-38).

Teniendo en cuenta lo descrito hasta este punto, consideramos que es posible preguntarse si es que, en el caso de Gamarra, las relaciones entabladas entre las unidades proveedoras y distribuidoras con los talleres son tercerizaciones de servicios, como suelen ser denominadas por los propios actores, o si, en todo caso, nos encontramos frente a una forma de colaboración empresarial distinta.

Como señalamos al inicio de este apartado, la tercerización es solo una de las tantas formas de vinculación empresarial que existen. Recientemente, la doctrina ha dado cuenta de una categoría bastante novedosa: las **redes empresariales**.

Reconociendo que es un concepto todavía en proceso de evolución, Sanguinenti sostiene que las redes empresariales son un conjunto de empresas jurídicamente **autónomas** que **cooperan** entre sí a través de la coordinación de sus actividades, para la consecución de un **objetivo** común (2014: 7-9).

A criterio del citado autor, las redes empresariales abarcan supuestos más amplios y complejos que la propia descentralización productiva (pues no se basan en fórmulas jurídicas predeterminadas, como sí sucede con la tercerización o intermediación laboral) y que los grupos empresariales, pues entre las empresas no existen relaciones de dependencia o control jurídico (2014: 9-10).

De esta manera, las redes empresariales surgen como formas de colaboración empresarial bastante flexibles, que se valen de diversos instrumentos jurídicos para perseguir objetivos comunes a las empresas que forman parte de la red.

La cooperación de las actividades empresariales permite una suerte de distribución de las distintas etapas del ciclo productivo o “proyecto industrial”, el cual difícilmente podría ser realizado sin la cooperación empresarial (Sanguineti 2014: 8).

Nótese, entonces, una segunda diferencia con la subcontratación o tercerización clásica, en la que una empresa (la principal) desprende una etapa de su ciclo productivo para que otra se encargue de su realización (empresa tercerizadora), esquema que le permite a la primera conservar el control del proceso de producción.

En las redes empresariales, en cambio, se presenta un reparto coordinado de las actividades que componen el ciclo productivo, entre un conjunto de empresas autónomas (sobre las que ninguna ejerce control sobre la otra). Este reparto genera, a su vez, que las empresas que integran la red dependan una de la otra para lograr el objetivo trazado, razón por la cual se suele señalar que existe una relación de **interdependencia** entre dichas empresas (Sanguineti 2014: 13-14; Rodríguez 2008: 5).

Sanguinetti advierte que, como la gran mayoría de casos de colaboración empresarial, esta novedosa categoría tiene un impacto en los trabajadores de las empresas que integran las redes. A modo de ejemplo, se señala que la duración de las relaciones laborales de los trabajadores varía en función a la duración del proyecto empresarial, sin tener en consideración el tipo de labor que se realice, esto es, si nos encontramos frente a labores de naturaleza permanente o temporal (2014: 55-57). De esta manera, “la temporalidad o incertidumbre del proyecto termina por justificar o incidir en las condiciones del contrato de trabajo” (2014: 56).

Ahora bien, líneas arriba cuestionamos si es que las relaciones entre las unidades proveedoras y distribuidoras con los talleres de tejido, teñido y confección son propias de escenarios de tercerización o si, en todo caso, era posible que respondan a una categoría diferente.

Al respecto, consideramos que las relaciones de las empresas de Gamarra pueden encajar en cualquiera de los dos supuestos, dependiendo de las características que se presenten en dichas relaciones.

Si es que las unidades proveedoras han internalizado previamente las actividades que encargan a los talleres (tejido y teñido por un lado, y confección por otro), y luego desprenden dicha fase productiva, pero sin dejar de controlar en alguna medida dicho proceso, entonces estaremos ante una suerte de subcontratación.

Por lo tanto, el mero encargo de la confección de prendas de vestir (con un nivel determinado de pautas o control sobre la realización de dicha actividad) será un caso de tercerización, en el cual debiera aplicarse la regulación de la Ley N° 29245 y su Reglamento.

Sin embargo, si es que entre las unidades proveedoras y confeccionistas y los talleres lo que existe, en realidad, no es un mero encargo para el desarrollo de una actividad, sino un proyecto de cooperación continua y predeterminada, estaremos frente a un supuesto de red empresarial.

En este punto, reconocemos que, dados los alcances y objeto de la presente investigación, la información que se pudo obtener sobre esta cuestión no nos permite determinar con la profundidad deseada todas las características que componen las relaciones empresariales mencionadas.

Sin perjuicio de ello, y con esto volvemos al objeto central de esta investigación, lo que sí podemos advertir es que independientemente de si se está frente a una tercerización o una red empresarial, la respuesta del ordenamiento jurídico peruano no ha sido diseñada para regular el caso descrito de Gamarra, como veremos a continuación.

Primer supuesto: las relaciones entre las unidades proveedoras y confeccionistas con los talleres constituyen una *tercerización de servicios*

Como se ha descrito en el capítulo anterior, las unidades bajo comentario encargan el servicio específico de teñido y tejido del hilo o de confección de prendas de vestir a los talleres, para que estos últimos lo realicen en sus locales y con sus trabajadores (probablemente con sus maquinarias también). Esta es una característica esencial de la relación entre ambas unidades, pues justamente de ahí proviene el nombre asignado a estas unidades: “talleres”.

Al respecto, se debe tener en cuenta la propia Ley N° 29245 establece que varias de sus disposiciones se aplicarán solo cuando exista un **desplazamiento** de los trabajadores de la empresa tercerizadora al centro de trabajo u operaciones de la empresa principal.

Ese es el caso de los artículos 4°, 5° y 9° de la Ley N° 29245, normas que circunscriben en alguna medida el ámbito de acción de las garantías que establece la normativa a los casos de tercerización con desplazamiento de persona.

Con respecto al artículo 4° (garantía de cumplimiento de los derechos de los trabajadores tercerizados) y 9° (responsabilidad solidaria) de la Ley N° 29245, el Decreto Legislativo N° 1038 publicado días después de la promulgación de la referida Ley, aclaró que ambos artículos eran aplicables solamente a los supuestos de tercerizaciones de servicios con **desplazamiento**.

Con relación al artículo 5° de la Ley N° 29245, que regula los casos de desnaturalización de la tercerización, este señala expresamente que los contratos de tercerización que no cumplan con los requisitos de validez dispuestos en los artículos 2° y 3° “originan que los **trabajadores desplazados** de la empresa tercerizadora tengan una relación de trabajo directa e inmediata con la empresa principal (...)” (énfasis agregado).

Inclusive, si se atiende a lo establecido en el artículo 2° del Reglamento de la Ley N° 29245, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2008-TR, se podrá observar que esta norma delimita el ámbito de aplicación de la legislación laboral de la tercerización de servicios a los casos con desplazamiento del personal:

“El **ámbito de la Ley** comprende a las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal, siempre que se produzca con **desplazamiento continuo** de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas” (énfasis agregado).

Trasladando lo expuesto al presente trabajo, podemos ver cómo es que las normas laborales sobre tercerización de servicios reseñadas no son aplicables a los casos descritos de Gamarra.

En efecto, tanto la subcontratación para el tejido y teñido de la tela como para la confección de prendas de vestir no se encontrarían dentro del supuesto regulado por las normas de tercerización, dado que el trabajo es brindado en los mismos talleres y no en los locales de las empresas principales.

¿Y cómo impacta lo anotado con el tema central de la tesis? Pues en el hecho de que nuestra normativa actual no estaría regulando mecanismos adecuados para que las empresas principales no contraten o no se valgan de unidades que no cumplen con la legislación laboral (que es un objetivo deseado por la normativa sobre tercerización), teniendo en cuenta que estaríamos frente al cumplimiento más básico de dicha legislación: el reconocimiento formal de las relaciones de trabajo.

De esta manera, uno de los focos donde se concentra la informalidad, y que podría ser atendido por las propias unidades proveedoras o de confección, se encuentra fuera del ámbito de aplicación de la regulación sobre tercerización de servicios. Este es un punto que debería ser, por lo menos, analizado de cara a entablar incentivos claros para la verificación del cumplimiento de la normativa laboral.

Segundo supuesto: las relaciones entre las unidades proveedoras y confeccionistas con los talleres constituyen *redes empresariales*

Asumiendo este segundo escenario, la situación descrita previamente se agrava un poco más, dado que a diferencia de la tercerización de servicios, las redes empresariales en el Perú no tienen una regulación propiamente establecida, a pesar del potencial impacto laboral que estas generan.

Para el caso español, Sanguinetti destaca que la respuesta jurídica a las redes empresariales ha sido relativamente desorganizada y no ha tendido a individualizar a las formas de colaboración empresarial ni a sus propias categorías. Asimismo, señala que la respuesta, antes que legislativa, fue jurisprudencial (2014: 83-84).

Un ejemplo de las reacciones del sistema jurídico es la construcción de la teoría del empleador plural, la cual cuestiona que la personificación jurídica sea el elemento determinante para asignar la categoría de empleadores, y mas bien toma en cuenta otro tipo de circunstancias, como es el hecho de que hayan trabajadores que tienen continuo contacto con más de una empresa, entre las que las atribuciones típicas de la subordinación es ejercida de forma conjunta, lo que podría presentarse en ciertos tipos de redes empresariales (2014: 85-86).

En el caso peruano, sin embargo, no es posible apreciar necesariamente una respuesta coordinada del ordenamiento a las diversas manifestaciones de las redes empresariales, sobre todo para el caso de las relaciones laborales en las que una de las empresas no reconoce formalmente las relaciones laborales con sus trabajadores, que es la principal manifestación de la informalidad laboral.

En resumen, independientemente de la categoría de colaboración empresarial a la que pertenezcan las relaciones entre las unidades proveedoras y de confección con los talleres, es posible advertir que el ordenamiento laboral no ha previsto la regulación concreta de dichos supuestos.

De lo anterior se pueden extraer dos conclusiones. En primer lugar, es necesario que las normas laborales sean replanteadas (o formuladas, según sea el caso) de modo que puedan contribuir con establecer mecanismos para supervisar el correcto cumplimiento de los derechos laborales.

En segundo lugar, podemos ver cómo es que la ausencia de regulación para este caso concreto permite la persistencia de la informalidad laboral en este tipo de relaciones, que son justamente donde más se concentra el no reconocimiento de las relaciones laborales. Al respecto, nos remitimos a lo desarrollado en el punto 2.3 del trabajo, sobre la diferencia entre origen y persistencia de la informalidad.

Si lo anterior es visto en los términos de las escuelas que explican la informalidad, una conclusión inicial podría señalar que nos encontramos frente a una suerte de intermedio entre la escuela legalista (con un enfoque replanteado) y la institucionalista. Su semejanza con la escuela legalista se explicaría en el hecho que es la misma normativa (o su diseño) la que contribuye con la persistencia del fenómeno aquí estudiado. Sin embargo, esta forma de explicar la informalidad no es la misma que emplea dicha escuela. Para sus partidarios, la informalidad nace por las barreras establecidas legalmente. En cambio, si bien aquí entra a tallar la normativa, el problema no es la carga que esta establece sino su falta de precisión o adaptación a las situaciones de trabajos atípicos (De la Garza 2009). De esta manera, no sería totalmente exacto asimilar a esta explicación a la escuela legalista, por lo menos a su acepción más clásica.

Asimismo, la conclusión a la que se llega en este trabajo no se relaciona tanto con las causas de existencia o nacimiento de la informalidad laboral, sino con su persistencia en el tiempo (ver apartado 2.3).

Por otro lado, decimos que se podría vincular a la escuela institucionalista porque nos referimos a la misma estructura normativa, relacionada con la capacidad de agencia del Estado para regular este tipo de situaciones. La observación en este punto está ligada con que la acepción clásica de la escuela institucionalista cuestiona por lo general la capacidad institucional del Estado para hacer cumplir sus normas (*enforcement*) antes que su propia capacidad para regular las situaciones vinculadas a la informalidad.

De esta manera, estaríamos frente a un supuesto híbrido o que, de confirmarse en otros escenarios, podría significar el nacimiento de un tipo de escuela de la informalidad diferente a los descritos previamente (ver punto 2.1 del trabajo).

B. Los ambulantes en el caso de Gamarra

El caso de los ambulantes de Gamarra permite profundizar esta lectura alternativa de la relación entre el derecho y la informalidad.

Como vimos en el apartado 3.2.2. de este trabajo, en el año 2011 se emitió el Decreto de Alcaldía N° 014-2011-ALC-MLV, mediante el cual se dispuso el enrejado de un sector de Gamarra, y con ello, se dividió a los ambulantes entre aquellos a los que se les aplicaba la norma (permitiéndosele la comercialización de sus productos) y los que estaban fuera del ámbito de aplicación.

Si bien no se estableció una prohibición directa a los ambulantes “no regulados”, los funcionarios de la Municipalidad de La Victoria lo interpretaron así. Sin embargo, lo anterior no significó que realmente fueran impedidos de trabajar, sino, que los ambulantes tengan que negociar constantemente con los funcionarios municipales medidas para seguir trabajando, normalmente mediante el pago de montos económicos (fuera del reconocimiento legal).

Esta situación también ha sido advertida por la academia:

“Por ejemplo, en todo el mundo los gobiernos municipales tienden a adoptar dos actitudes hacia la venta ambulante: tratan de eliminarla o se hacen de la vista gorda (Bromley 2000). Ambas actitudes tienen un efecto punitivo: desalojo, acoso

y la exigencia de sobornos por parte de la policía, los funcionarios municipales y otros intereses particulares. Pocas ciudades del mundo han adoptado una política – o un conjunto de regulaciones– coherente hacia la venta ambulante. Más bien, la mayoría de las ciudades asignan el “manejo” de los vendedores ambulantes a los departamentos que se ocupan del orden público –como la policía– (Bhowmik 2004; Mitullah 2004)” (Chen 2012: 14).

La ausencia de regulación, como señala Chen, permite en algunos casos el origen y, sobretudo, la **persistencia** de la informalidad. Cabe resaltar que, en este punto, consideramos necesario el argumento central de Jaramillo (2011), quien desarrolla la necesidad de que el derecho laboral no se centre únicamente en las relaciones de trabajo subordinadas (denominadas también trabajo típico) y que amplíe su visión a las relaciones de trabajo en general (ahí radica la razón del título de su libro “Del derecho laboral al Derecho del trabajo).

Con estos dos ejemplos (el de la subcontratación o red empresarial y los ambulantes no regulados) consideramos que podemos plantear una primera lectura alternativa a la relación entre la informalidad y el derecho: una regulación no adaptada o que no comprenda las situaciones que hoy se dan pueden ser considerados también como factores que influyan directamente en la informalidad, en este caso, la laboral.

Como señalamos líneas arriba, este es un planteamiento distinto al desarrollado por la escuela legalista. En este caso, si bien podemos atribuir una suerte de relación causal (si es que cabe el término) al derecho respecto de la informalidad, las razones son bastante distintas. Tal relación no es atribuida en función a las cargas o barreras impuestas, sino a su falta de comprensión y reconocimiento.

Que quede claro, entonces, que no negamos que el postulado de la escuela legalista clásica pueda explicar supuestos de informalidad, sino, que consideramos que con estos ejemplos se pueden plantear lecturas alternativas a la visión predominante para comprender mejor ambos fenómenos.

4.2 El rol poco advertido del derecho laboral en la informalidad

Con cargo a la necesidad de explorar esta cuestión con mayor detalle, uno de los puntos sobre los que versaron las entrevistas fue si es que, a pesar de no estar reconocidos formalmente, los trabajadores gozaban de algunos beneficios laborales.

Caracterizar los sistemas de relaciones laborales y, sobre todo, las estructuras salariales dentro de la informalidad, implicaría un despliegue (tanto de presupuesto como de personas) mucho mayor al que se tuvo para realizar esta investigación. Por lo tanto, advertimos que esta es solo una primera aproximación sobre los esquemas de pago a los trabajadores en el caso de Gamarra.

Un primer punto que debe ser tenido en consideración es que el hecho de que las relaciones laborales se desarrollen dentro de la informalidad, no implica que tales relaciones se den sin ningún tipo de regulación. Regresando a nuestro marco teórico, (apartado 1.1), la informalidad no implica una ausencia de reglas, sino, que tales actividades se desarrollen sin cumplir con determinadas disposiciones previstas legalmente.

De esta manera, es totalmente compatible que quienes desarrollen tales actividades lo hagan dentro de sistemas de regulación propios o ajenos, pero que no provienen necesariamente de las instituciones formales. La nueva economía institucional denominó a este tipo de reglas “instituciones informales” (North 1995).

Podríamos señalar que esta situación tampoco fue inadvertida en el derecho. El reconocimiento del pluralismo jurídico, su aceptación y estudio están directamente relacionados con ello (Arce 2004: 144-146). De acuerdo con Arce, “desde el punto de vista jurídico, el salto a la informalidad no significa pasar a un ámbito de la vida desregulado. Al contrario, en la mayoría de los casos, la informalidad supone el paso a una nueva regulación” (Arce 2013a: 96).

Teniendo en cuenta lo anterior, durante el desarrollo de las entrevistas se trató de encontrar si existían puntos comunes entre los esquemas salariales de los trabajadores con empleo informal.

Se encontró que por lo general los sistemas de pago son muy variados, pudiendo ser estos por días de trabajo o por productos realizados (esto último se presenta con mayor énfasis en los talleres). Ahora bien, en algunos casos, los trabajadores con mayor tiempo de permanencia, en julio y en diciembre, gozaban de un monto adicional a su sueldo establecido. De acuerdo con los entrevistados, si bien este monto podría variar, no en pocos casos se asemejaba a la mitad de un sueldo (lo que equivale al 50% de la gratificación del régimen general en el sector privado³⁰).

Asimismo, este mismo tipo de trabajadores (los de mayor tiempo en el trabajo) también gozaban de un segundo beneficio (este sí más extendido que el primero): un sistema de descanso vacacional. Nuevamente, con cargo a las variaciones que se puedan dar, las vacaciones eran de 15 días por año de trabajo (similar a lo regulado por el régimen MYPE³¹ o, nuevamente, equivalente al 50% del beneficio establecido en el régimen general³²).

Estos dos tipos de datos nos muestran que, si bien de forma irregular y con posibilidad de variaciones, existen sistemas de beneficios laborales dentro del empleo informal que toman como referencia claramente a las normas laborales.

Este es un rol poco advertido del derecho laboral: pareciera que, inclusive en la informalidad donde los sistemas de regulación son independientes a los de fuente formal, el derecho laboral tiene una suerte de influencia en tales sistemas, sirviendo como un punto de referencia para la determinación de los esquemas salariales.

Presentamos, así, nuestra segunda explicación alternativa a la relación entre el derecho laboral y la informalidad. A pesar de que por definición las relaciones laborales en la informalidad se desarrollen al margen de la normativa laboral, esta última puede tener cierta influencia en la determinación de aquellas.

³⁰ De acuerdo con el artículo 2 de la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.

³¹ De acuerdo con el artículo 55 del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.

³² De acuerdo con el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713.

Para comprender esta función especial del derecho laboral es de gran ayuda el enfoque sistémico desarrollado en el marco teórico (sección 1.2.1). De acuerdo con Deakin (2016), es posible considerar que el derecho laboral cumple funciones distintas a las asignadas usualmente (democratización, empoderamiento, mantenimiento de bienes y servicios entre otras). Por tanto, una visión sistémica del derecho laboral (que lo concibe como un mecanismo para el desarrollo, antes que una traba o consecuencia del mismo) permite comprender mejor la función aquí descrita: sirve como un parámetro de referencia para establecer ciertas reglas dentro de las relaciones de trabajo informales.

Un análisis integral sobre la efectividad real del derecho laboral debería tratar, en la medida de lo posible, de medir el impacto real de esta rama del derecho en la informalidad.

4.3 Un factor adicional: el sindicalismo y la informalidad

En el apartado 3.2.2 de esta investigación se mencionó el caso de los estibadores terrestres en Gamarra, quienes se encargan de transportar tanto las telas como las prendas de vestir de las unidades de dicho emporio comercial. Señalamos, también, que de la observación de campo se pudo apreciar la conformación de una Asociación Civil denominada “ASETRAM”.

Esta Asociación permitió que los estibadores terrestres pudieran suscribir un convenio con la Municipal Distrital de La Victoria y, así, lograr una serie de reconocimiento, esencialmente, ligados a la posibilidad de trabajar en el damero de Gamarra. Probablemente a cambio de dicha posibilidad, ASETRAM se comprometió a abonar un monto de S/. 10,000.00 mensuales a la referida Municipalidad.

Presentamos este caso como una muestra de la forma en la que la organización de trabajadores puede ayudar a alcanzar ese reconocimiento formal que muchas veces es necesario para que los trabajadores con empleo informal puedan continuar laborando e iniciar el pesado tránsito a la formalización.

Lo anterior nos permite introducir un punto que no quisiéramos dejar de mencionar en esta tesis: la relación entre el sindicalismo y la informalidad.

Anteriormente señalamos que no pocos autores habían advertido las ventajas de la asociación de trabajadores como vehículo para la formalización (Agarwala 2016; Lee 2008; Rosaldo, Tilly y Evans 2012).

En el año 2016, Rina Agarwala, profesora e investigadora de la Universidad John Hopkins de Estados Unidos, publicó el trabajo “Redefining Exploitation: Self-Employed Workers’ Movements in India’s Garments and Trash Collection Industries”, en el cual mostró los hallazgos de su investigación en las industrias textiles y de recolección de basura de la India.

Agarwala exploró cómo es que la organización de los trabajadores independientes o por cuenta propia (*self-employed*), permitió enfrentar una serie de problemas vinculados al trabajo que venían realizando. A modo de ejemplo, una de las organizaciones de trabajadores coordinó con los gobiernos municipales la emisión de una tarjeta de identidad, que acreditaba su pertenencia a dicha organización.

La citada autora rescata una serie de factores que conllevaría el portar dicha tarjeta: por un lado, implicaba la pertenencia a una organización que contaba con un reconocimiento formal, lo cual daba cierta protección sobre todo contra el acoso policial (que en esos casos tendía a reprimir el trabajo atípico); además, el solo hecho de haber logrado la emisión de dichas tarjetas significaba una revalorización del trabajo que ellos realizaban, dado el reconocimiento asociado al documento (2016: 116-118).

Nótese, entonces, cómo es que, de forma similar al caso de ASETRAM, la organización de los trabajadores en el caso de las industrias estudiadas por Agarwala permitía no solo una reivindicación del trabajo realizado por dichos actores, sino permitía iniciar el tránsito hacia la formalización.

Ahora bien, Agarwala no deja de destacar la vinculación inicial que tuvo que establecerse entre las organizaciones de los trabajadores por cuenta propia de dichas industrias con organizaciones sindicales de trabajadores dependientes con mayor

experiencia (2016: 111-12). Por ejemplo, en el caso de los trabajadores independientes de la industria textil, hubo un vínculo con la Mumbai Textile Labor Union.

Así, el sindicalismo tradicional (el de trabajadores dependientes o subordinados) jugó un rol importantísimo en los casos estudiados por la autora en mención. Esto último nos permite ver cómo es que el sindicalismo se puede relacionar con la informalidad.

Con relación a lo anterior, la OIT ha desarrollado constantemente actividades destinadas a que las organizaciones sindicales clásicas (por decirlo de algún modo) entablen cada vez más relaciones con los trabajadores con empleo informal, usualmente compuestos en su mayoría por los trabajadores independientes. Por lo general, estas actividades se centran en espacios de formación en temas sindicales y protección de determinados derechos de este tipo de trabajadores, así como en apoyo en la constitución de sus propias organizaciones sindicales (2002).

Asimismo, se ha advertido que dichos procesos de formación sindical pueden enfrentar algunas complicaciones dado que las características de los trabajadores independientes distan normalmente del caso de los trabajadores dependientes. Por ejemplo, el lugar donde se realicen las capacitaciones ha sido un punto constantemente advertido por quienes han trabajado en estos temas. Dado que muchos de los trabajadores independientes laboran en las calles de la ciudad, se ha requerido cambiar el enfoque de la formación que se pretendía impartir atendiendo a las particularidades de esos colectivos (Castillo, Frohlich y Orsatti 2002: 11).

Otra forma de cooperación entre las organizaciones sindicales clásicas y los trabajadores con empleo informal ha sido el apoyo en la constitución de cooperativas de trabajadores. En un reporte para de la Trades Union Congress del año 2017, el Co-operative College de Reino Unido dio cuenta de diversas alianzas estratégicas establecidas entre sindicatos y trabajadores precarios (en su gran mayoría, independientes) para la formación de cooperativas que permitan defender los derechos e intereses de este grupo de trabajadores.

Con la fundación de cooperativas, por ejemplo, estas reemplazaron a agencias de empleo en la negociación de un reconocimiento formal por parte de las empresas que

los solían emplear, así como una mejora en las condiciones usualmente pactadas (Trades Union Congress 2017).

Asimismo, los sindicatos, además de proporcionar formación para la constitución de nuevas organizaciones sindicales o de otro tipo (como las cooperativas), también apoyan con otorgar ciertos recursos logísticos, como son locales para desarrollar reuniones o instalar oficinas (Trades Union Congress 2017: 14-15).

De lo descrito hasta este punto se puede apreciar el importantísimo rol que tienen las organizaciones sindicales con relación a la reducción de la informalidad y, sobre todo, al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores que se encuentran en dicha situación.

Naturalmente, para que ello se pueda concretar, se requiere contar con organizaciones sindicales sólidas y viables, que cuenten con los recursos necesarios para emprender tal labor (OIT 2002).

Inclusive, se podría asumir que en el propio centro de trabajo la presencia de organizaciones sindicales puede ser un factor que reduzca la posibilidad de que los empleadores encubran relaciones de trabajo cuando claramente estas son subordinadas y debieran estar reconocidas formalmente.

El sindicalismo (y el potencial efecto que pueda tener en la reducción de la informalidad) es un factor que no debiera dejar de ser atendido en las discusiones sobre esta materia.

De esta manera, una pregunta que podría ser desarrollada con mayor profundidad es cuál es el efecto de organizaciones sindicales con bajos índices de afiliación sindical y de estructuras débiles en países con grados altos de informalidad laboral.

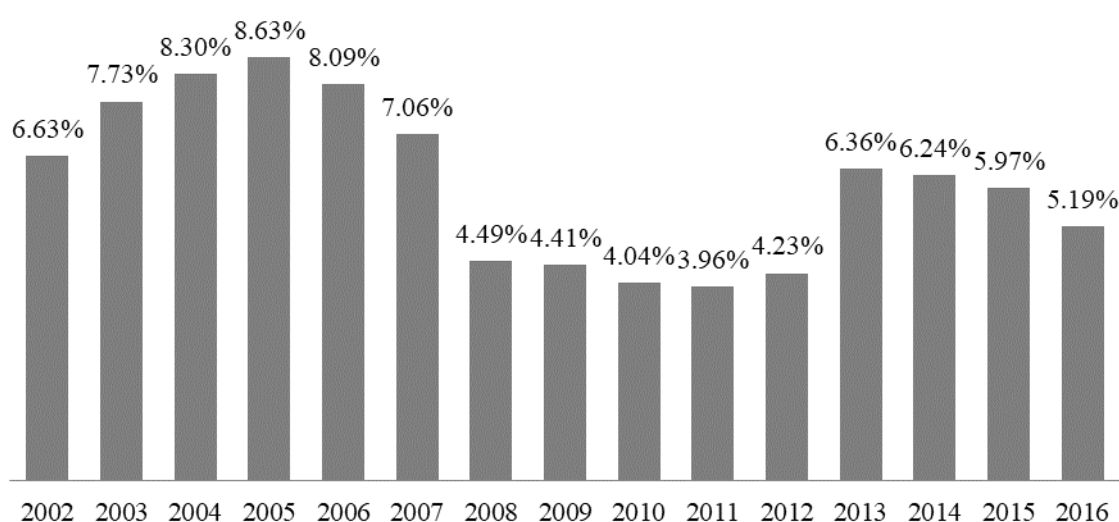
Si revisamos las estadísticas sobre la tasa de afiliación sindical en nuestro país, veremos que esta es tremendamente baja, la cual si bien aumentó durante los periodos de crecimiento económico, en aquellos años ligados a la recesión disminuyeron hasta poco menos del 4%. En la actualidad, el último reporte del Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo muestra que la tasa de afiliación sindical es del 5.19%, el nivel más bajo de los últimos 4 años.

Para calcular la tasa de afiliación sindical, se ha procedido a hallar la proporción de trabajadores afiliados a una organización sindical respecto del total de trabajadores dependientes en el sector privado.

Gráfico N° 3

Tasa de afiliación sindical en el sector privado a nivel nacional, 2002-2016



Fuente: Anuario Estadístico del MTPE 2007-2016

Elaboración Propia

La reducción de la tasa de afiliación sindical es clara a partir del año 2008, período en el cual inició la recesión económica en nuestro país. Es así que durante el año 2011 se llegó a la tasa de afiliación sindical más baja de los 15 años estudiados: 3.96%.

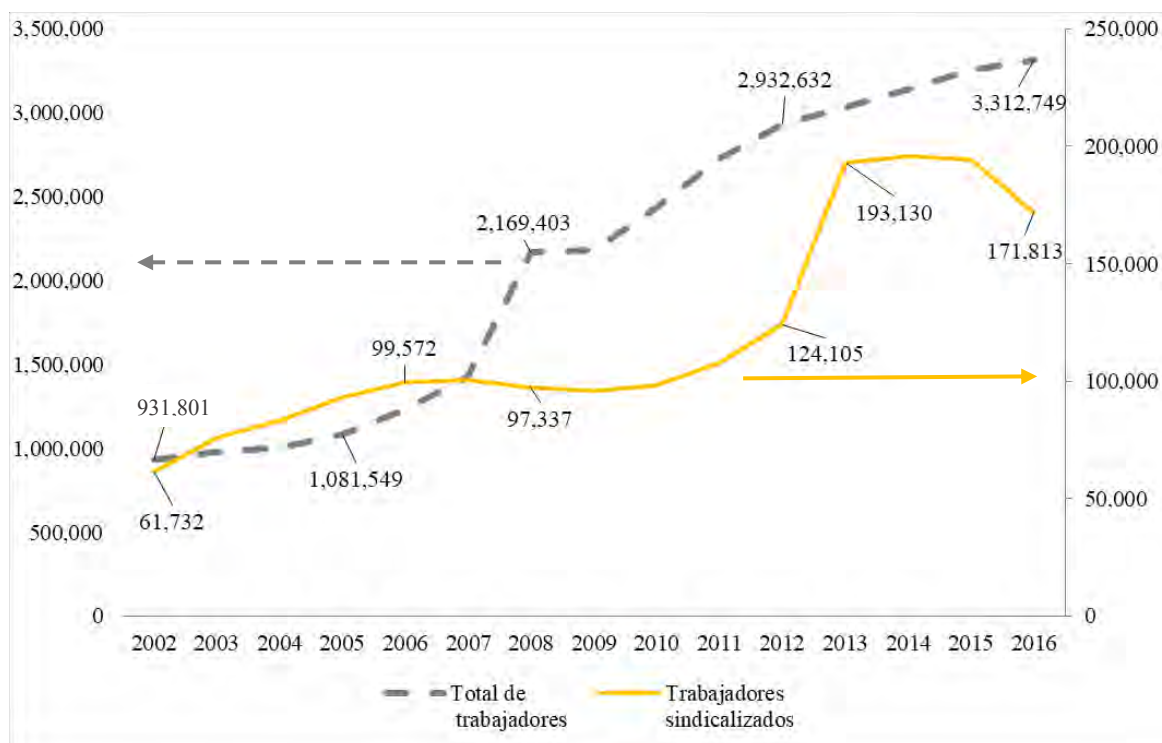
Asimismo, se puede observar a partir del año 2013 (6.36%) inició un proceso de recuperación de la tasa de trabajadores afiliados a una organización sindical, volviendo a niveles similares a los del año 2002 (6.63%).

Sin embargo, luego de ese repunte en la tasa de afiliación sindical, la estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo muestra que se está registrando nuevamente una tendencia a la disminución de la tasa.

De lo anterior se puede entender que el aumento de los trabajadores dependientes en el sector privado no tuvo un correlato directamente proporcional con relación al aumento de los trabajadores afiliados a una organización sindical, tal como se puede apreciar del siguiente gráfico:

Gráfico N° 4

Total de trabajadores y trabajadores sindicalizados en el sector privado a nivel nacional, 2002-2016



Fuente: Anuario Estadístico del MTPE 2007-2016

Elaboración Propia

Como se puede observar del Gráfico N° 4, es a partir del año 2006 en el que se observa que el número de trabajadores afiliados a una organización sindical deja de crecer y recién a partir del año 2012 vuelve a aumentar. En la actualidad, se registra un retroceso considerable en este indicador.

Ahora bien, ante la pregunta sobre qué factores influyen o inciden en los bajos índices de sindicalización en nuestro país, normalmente se suele responder en función a (i) el proceso de flexibilización laboral experimentado a partir del año 1990, con el inicio del Gobierno de Alberto Fujimori; y, (ii) la estructura del mercado laboral peruano (donde la

gran mayoría de trabajadores se concentran en micro y pequeñas empresas) (Tostes y Villavicencio 2012, Boza y Canessa 2000).

En un reciente estudio sobre el cumplimiento de los estándares laborales del capítulo de desarrollo sostenible del Acuerdo Comercial suscrito entre el Perú y la Unión Europea, los investigadores del Centro de Estudios de la Unión Europea de la Universidad de Ghent (Viena), Jan Orbie y Lore Van den Putte, encontraron que además de los factores estructurales y legales, se puede advertir una serie de prácticas generalizadas para impedir el ejercicio de la libertad sindical, como la no renovación de contratos ante la constitución o afiliación a un sindicato (2016: 19-20).

Asimismo, resulta bastante representativo el hecho de que nuestro país haya obtenido la clasificación 4 en el Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional (Global Rights Index) del año 2017.

En el referido índice, la clasificación 1 se asocia con violaciones irregulares de derechos (es decir, no necesariamente tan frecuentes), la clasificación 2 con violaciones repetidas, la clasificación 3 con violaciones regulares de los derechos, la clasificación 4 con violaciones sistemáticas de derechos, la clasificación 5 con derechos no garantizados y la clasificación 5+ con derechos no garantizados por la desintegración del Estado de Derecho (Confederación Sindical Internacional 2017).

Nótese, entonces, que sin contar las desintegraciones del Estado de Derecho (que son casos extremos para países como Siria o Palestina), nuestro país se encuentra en la penúltima clasificación posible.

Teniendo en cuenta lo descrito hasta este punto, se puede advertir que el estado actual del sindicalismo (que responde a una serie de factores, relacionados en gran medida a la estructura normativa) no es el más propicio para permitir la formación de alianzas estratégicas con los trabajadores con empleo informal, razón por la cual este es un asunto que también podría ser considerado en el debate sobre los mecanismos para alcanzar la formalización.

Inclusive, se puede observar que, de forma similar al caso de la regulación de la colaboración empresarial destacado en el apartado 4.1 de este trabajo, el diseño actual de determinadas normas (relativas a la contratación temporal, las destinadas a regular a las organizaciones sindicales, entre otras), combinado con ciertas prácticas del Estado peruano relacionadas a la tolerancia del incumplimiento normativo de los empleadores (sobre todo respecto de las normas de garantía de la libertad sindical), tienen una repercusión en el estado actual del sindicalismo, lo que a su vez dificulta el surgimiento de las relaciones o alianzas con trabajadores con empleo informal, que en otros países ha permitido iniciar el tránsito hacia la formalidad.

4.4 Propuesta: para seguir pensando en el derecho y la informalidad

Luego de haber presentado el argumento de la tesis, este es, la posibilidad de desarrollar lecturas alternativas a la relación entre el derecho laboral y la informalidad, consideramos conveniente culminar este trabajo planteando una propuesta teórica para poder enmarcar la relación estudiada.

La escuela legalista de la informalidad asigna un rol causal al derecho laboral debido a las cargas o barreras que este impone para el acceso a la formalidad. Sin perjuicio de ello, y tal como hemos visto durante el desarrollo de este trabajo, la forma de pensar al derecho como determinante de la informalidad puede ser mucho más amplia que la planteada por tal escuela.

Escenarios en los que el derecho no haya sido diseñado para ser aplicado en situaciones de trabajo atípico (subcontratación o redes empresariales) o supuestos de ausencia de regulación (ambulantes no regulados) también podrían ser considerados como factores que influyen en la persistencia de la informalidad.

De esta manera, una primera forma de aproximar estas variables es considerar una relación causal entre la primera con la segunda, pero no solo bajo la explicación de la escuela legalista, sino sostener que el derecho puede tener una función mayor a la que usualmente se le asigna (Deakin 2016).

Asimismo, cuando se estudia la informalidad como fenómeno complejo, las investigaciones dan cuenta de que los actores involucrados en dicho sector, si bien escapan de las regulaciones formales, suelen crear sus propias regulaciones: la informalidad no es, necesariamente, una ausencia de reglas (Arce 2004).

De esta manera, el derecho puede ser también una manifestación dentro de los propios sectores informales. Un ejemplo de ello puede ser la autorregulación. El caso de los beneficios otorgados dentro de las relaciones laborales presentando en el apartado 4.2 de este trabajo demuestra esta situación. Existe, por tanto, un rol del derecho dentro de la misma determinación de las instituciones informales.

Otro ejemplo de esta manifestación son los acuerdos a los que llegan las organizaciones de trabajadores con empleo informal, en un primer momento, con las autoridades municipales (como es el caso del Convenio suscrito entre ASETRAM y la Municipalidad Distrital de La Victoria).

Mediante estos acuerdos, los estibadores terrestres lograron que se reconozca formalmente su actividad y, a su vez, se les otorgó exclusividad sobre el damero de Gamarra. Ciertamente, el análisis sobre los instrumentos jurídicos generados por los propios actores que se encuentran en situación de informalidad es un asunto pendiente en la academia.

Adicionalmente, una cuestión pocas veces advertida es que la mayoría de políticas recomendadas para reducir la informalidad se suelen traducir en instrumentos jurídicos: leyes, reglamentos, directivas, etc. Es curioso que, a pesar de que un gran sector de la academia considere que el derecho puede causar informalidad, también se le suele asignar un rol como mecanismo para la formalización: aquello que crea la informalidad también podría permitir su reducción.

Como también ha apuntado la academia, la poca capacidad del Estado para hacer cumplir sus normas (*enforcement*) es también un determinante de la informalidad laboral. El 23.3% de la informalidad laboral se concentra fuera del sector informal (sector formal). Se suele considerar que la informalidad en este caso responde justamente a la falta de *enforcement* del Estado (Gamero 2016; Alaimo, Bosch, Kaplan,

Pagés y Ripani 2016). En otras palabras, la debilidad de la inspección del trabajo y los problemas del Poder Judicial también son aspectos que permiten la persistencia de la informalidad laboral (ver apartado 2.3).

Un reciente estudio publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo resalta la importancia de la inspección laboral para reducir la informalidad. Presentando una correlación inversa entre número de inspectores por cada 10,000 trabajadores y la tasa de informalidad (a más inspectores, menor índice de informalidad), se muestra cómo es que el Perú está por debajo del promedio en ambos indicadores (Alaimo, Bosch, Kaplan, Pagés y Ripani 2016: 159-160).

Inclusive, de todos los países analizados (72), el Perú ocupa el puesto 10 en el índice de número de inspectores por trabajador (Alaimo, Bosch, Kaplan, Pagés y Ripani 2016: 158), muy por debajo del promedio general y, sobre todo, de América Latina y el Caribe.

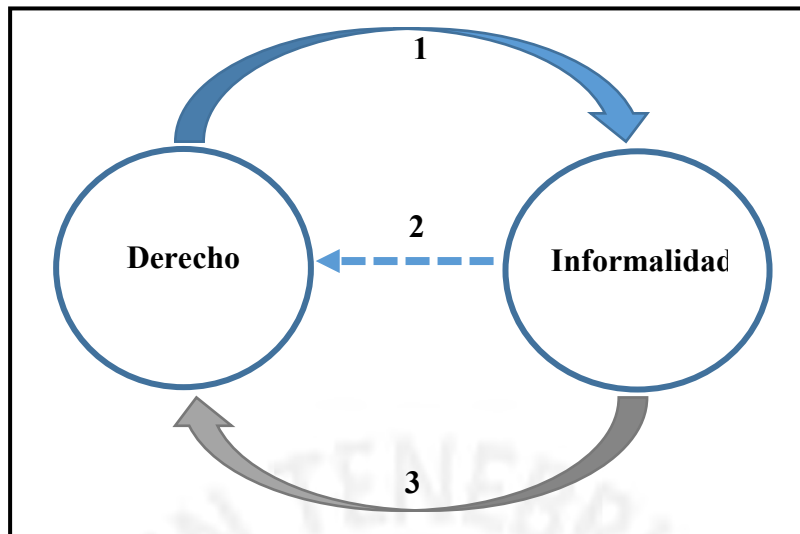
De esta manera, en tanto las medidas para reducir la informalidad en tal sector parten por hacer más efectivas las mismas normas laborales, el derecho (en su aspecto de efectividad) puede ser un mecanismo para reducir la informalidad, sobre todo si se tiene en cuenta que algunas razones que explican la debilidad de la inspección laboral responde a cambios normativos.

En suma, desde un enfoque teórico-descriptivo, proponemos que es posible establecer hasta tres tipos de vínculos entre ambas variables: (i) el derecho como causa o generador de la informalidad; (ii) el derecho en la informalidad (o como manifestación en dicho fenómeno); y, (iii) el derecho como mecanismo para reducir la informalidad.

El Diagrama N° 4 refleja esta propuesta:

Diagrama N° 4

Vínculos entre el derecho y la informalidad



- 1: El derecho como determinante de la informalidad
2. El derecho dentro de las regulaciones de relaciones informales
3. El derecho como mecanismo para reducir la informalidad

Elaboración propia

Si, como planteamos en esta última sección, consideramos que el derecho y la informalidad se pueden relacionar hasta en tres formas distintas, obtenemos un marco mucho más comprehensivo respecto de las funciones y roles que se le asignen a estas dos variables.

De esta manera, las normas estudiadas o los aspectos jurídicos vinculadas a estas pueden ser analizadas en función al vínculo que mantienen con la informalidad y, en esa medida, evaluar el impacto que podría tener una eventual acción para modificarla, extenderla o eliminarla.

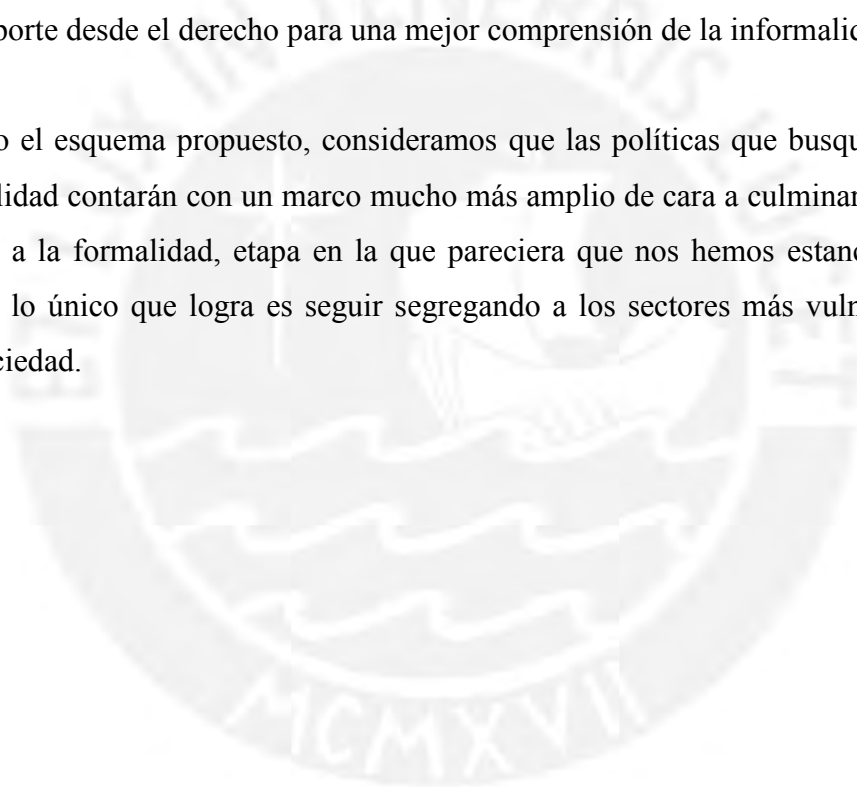
Probablemente, la informalidad sea uno de los fenómenos más complejos que las ciencias sociales y humanas buscan estudiar. Con el derecho sucede algo similar: su definición, impacto o efectividad ha sido materia de estudios desde décadas atrás (Urteaga 2009).

Considerar que entre estas dos variables solo hay una forma de relación es, por decir lo menos, simplista. En esta primera investigación se ha pretendido brindar lecturas alternativas a la relación entre estos dos fenómenos.

Hemos concluido que el derecho laboral puede tener funciones mucho más complejas que las usualmente asignadas por la visión predominante en el Perú; seguir culpándolo de los “males” del mercado de trabajo solo contribuye con fortalecer un enfoque parcial sobre estos fenómenos.

Como señalamos al inicio de este trabajo, no pretendemos agotar, en absoluto, las discusiones planteadas en torno a estos temas. Al contrario, buscamos brindar un pequeño aporte desde el derecho para una mejor comprensión de la informalidad.

Asumiendo el esquema propuesto, consideramos que las políticas que busquen reducir la informalidad contarán con un marco mucho más amplio de cara a culminar esta etapa de tránsito a la formalidad, etapa en la que pareciera que nos hemos estancado como país y que lo único que logra es seguir segregando a los sectores más vulnerables de nuestra sociedad.



Bibliografía

AGARWALA, Rina

2016 “Redefining Exploitation: Self-employed Workers’ Movements in India’s Garments and Trash Collection Industries”. *International Labour and Working Class History*. Cambridge, número 89, pp. 107-130.

2013 “An economic sociology of informal work: the case of India”. *Economic Sociology of Work (Research in the Sociology of Work)*, volumen 18, pp. 315-342.

AGUILERA, Nelly y César VELÁSQUEZ

2005 “Los efectos de la informalidad”. *Revista de la Seguridad Social*, número 254, pp. 1-7.

AKAY, Alpaslan y Melanie KHAMIS

2011 “The Persistence of Informality. Evidence from Panel Data”. *IZA*, Documento de Trabajo número 6163.
<http://ftp.iza.org/dp6163.pdf>

ALAIMO, Verónica, Mariano BOSCH, David KAPLAN, Carmen PAGÉS y Laura RIPANI

2016 *Empleos para crecer*. Segunda edición. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
<http://www.iadb.org/es/temas/trabajo-y-pensiones/empleos-para-crecer/empleos-para-crecer-como-impulsar-el-desarrollo-social-a-traves-de-las-politicas-laborales-en-america-latina-y-el-caribe,18751.html>

ALIAGA, LISSETTE

2002 *Sumas y restas. El capital social como recurso de la informalidad. Las redes de comercio ambulatorio en el distrito de Independencia*. Lima: Alternativa – Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

AMARANTE, Verónica y Rodrigo ARIM (editores)

2015 *Desigualdad e informalidad. Un análisis de cinco experiencias latinoamericanas*. Santiago de CEPAL, Serie de Políticas Sociales, número 100.

<http://www.cepal.org/es/publicaciones/37856-desigualdad-informalidad-un-analisis-cinco-experiencias-latinoamericanas>

ARCE, Elmer

2013a *Teoría del Derecho*. Lima: Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

2013b *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Segunda Edición. Lima: Palestra Editores.

2006 *Estabilidad laboral y contratos temporales*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú – Primer Cuaderno de Trabajo del Departamento Académico de Derecho.

http://departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2014/05/estabilidad_elmer_arce.pdf

2003 “Informalidad y Derecho”. *Revista de Derecho PUCP*, Lima, número 57, 139-159.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/10330>

BÉRTOLI, Fernando y Felipe PORTOCARRERO

1968 “La modernización y la migración interna en el Perú”. *Instituto de Estudios Peruanos*, Lima, Serie “Urbanización, migraciones y cambios”, número 2.

http://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/154/1/bertoli_lamodernizacionylamigracion.pdf

BOTERO, Juan, Simeon DJANKOV, Rafael LA PORTA, Florencio LOPEZ-DESILANES y Andrei SHLEIFER

2003 “The regulation of labor”. *NBER – Documento de Trabajo*, número 9756.

www.nber.org/papers/w9756.pdf

BOZA, Guillermo

- 2004 “Informalidad y relaciones laborales”. *Revista de la SPDTSS – Desafíos y perspectivas del Derecho del Trabajo y los regímenes de pensiones en el Perú*, Lima, pp. 39-68.
<http://www.spdtss.org.pe/archivos/13963156610.pdf>

BOZA, Guillermo y Miguel Canessa

- 2000 “Relaciones colectivas de trabajo: entre la flexibilidad y el intervencionismo estatal”. En: *Estudios sobre la flexibilidad en el Perú*, Oficina Internacional del Trabajo, Documento de Trabajo número 124, pp. 190-243.
http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2000/100B09_149_span.pdf

CANE, Peter y Herbert M. Kritzer

- 2010 *The Oxford Handbook of Empirical Legal Research*. Oxford: Oxford University Press.

CANESSA, Miguel

- 2013 “Material de Lectura – Tema 4: La aplicación de la flexibilización laboral en el Perú (1990-2000)”. *Curso de Sociología del Trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

CARNES, Matthew E.

- 2014 *Continuity despite change. The politics of labor regulation in Latin America*. California: Stanford University Press.

CASTELLS, Manuel y Alejandro PORTES

- 1990 “El mundo sumergido: los orígenes, la dinámica y los efectos de la economía informal”. En PORTES, Alejandro (editor). *La economía informal en los países desarrollados y en los menos avanzados*. Buenos Aires: Editorial Planeta, pp. 21-48.

CEPAL y OIT

- 2014 *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Formalización del empleo y distribución de los ingresos laborales*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/coyuntura-laboral-am%C3%A9rica-latina-caribe/WCMS_319247/lang--es/index.htm

CHACALTANA, Juan

2017 *Formalización en el Perú: tendencias y políticas a inicio del Siglo 21*. Tesis de Doctorado en Economía. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado.

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7971>

CHEN, Martha Alter

2012 “La economía informal: definiciones, teorías y políticas”. *WIEGO*. Documento de Trabajo número 1.

<http://www.wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen-Informal-Economy-Definitions-WIEGO-WP1-Espanol.pdf>

CONFERENCIA INTERNACIONAL DE ESTADÍSTICO DEL TRABAJO - OIT

2003 “Directrices sobre una definición estadística de empleo informal”, adoptada por la decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo – OIT.
<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/guidelines/defempl.pdf>

1993 “Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE)”, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo – OIT.

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087564.pdf

CLICHEVSKY, Nora

2000 “Informalidad y segregación urbana en América Latina. Una aproximación”. *CEPAL*, Serie de Políticas Sociales, número 28.

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5712/S00100859_es.pdf;jsessionid=8FDAE47736880D804782CC0F02258376?sequence=1

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

2017 *Índice Global de los Derechos de la CSI*. Reporte anual sobre “Los peores países del mundo para los trabajadores y trabajadoras”.
<https://www.ituc-csi.org/2017-indice-global-de-los-derechos?lang=es>

CONTRERAS, Javier

2014 “Gamarra en su hora cero”. En: *La República*. Lima, 14 de agosto de 2016.
Versión digital.
<http://larepublica.pe/impresia/economia/793990-gamarra-en-su-hora-cero>

COTLER, Pablo

2015 “Crédito de proveedores, tamaño de empresa e informalidad”. *El trimestre económico*, volumen 82, número 327, pp. 559-582.
<http://www.eltrimestreeconomico.com.mx/index.php/te/article/view/177/175>

CRUZ, Jesús

1994 “Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Madrid, número 13, pp. 7-33.

CUADROS, Fernando

2016a “La informalidad laboral en el Perú”. *Trabajo & Desarrollo*. Lima, número 13, pp. 26-28.

2016b *La informalidad laboral en el Perú y propuestas para su reducción* [diapositiva]. Consulta: 1 de febrero de 2017.
<http://trabajodigno.pe/regulacion-laboral-2/>

DAVIDOV, Guy

2010 “The Enforcement Crisis in Labour Law and the Fallacy of Voluntarist Solutions”. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, número 1, pp. 61-81.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1549699

DE SOTO, Hernando

1986 *El Otro Sendero. La Revolución Informal*. Tercera edición. Lima: Editorial El Barranco.

DEAKIN, Simon

2016 “Derecho laboral y desarrollo”. *Labórem – Revista de la SPDTSS*. Lima, número 18, pp. 43-74.

www.spdtss.org.pe/archivos/14652291480.pdf

2013 “Addressing labour market segmentation: The role of labour law”. *Organización Internacional del Trabajo*, Documento de Trabajo, número 52.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---

[dialogue/documents/publication/wcms_223702.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_223702.pdf)

DE LA GARZA, Enrique

2009 “Hacia un concepto ampliado de *trabajo*”. En: NEFFA, Julio César, Enrique DE LA GARZA y Leticia MUÑIZ (compiladores). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: CLACSO, pp. 111-140.

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20100625114604/neffa1.pdf>

DÍAZ-ALBERTINI, Javier

2010 *Redes cercanas. El capital social en Lima*. Lima: Universidad de Lima – Fondo Editorial.

DURAND, Francisco

2007 *El Perú fracturado: formalidad, informalidad y economía delictiva*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.

ERMIDA, Oscar

2000 “La flexibilidad”. En: *Estudios sobre la flexibilidad en el Perú*, Oficina Internacional del Trabajo, Documento de Trabajo número 124, pp. 3-26.

http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2000/100B09_149_span.pdf

FEIGE, Edgar L.

- 1990 “Defining and estimating underground and informal economies: The new institutional economics approach”. *World Development*, volumen 18, número 7, pp. 989-102.
<https://ideas.repec.org/a/eee/wdevel/v18y1990i7p989-1002.html>

FERNÁNDEZ-MALDONADO, Enrique

- 2015 *La Rebelión de los Pulpines. Jóvenes, Trabajo y Política*. Lima: Otra Mirada.

FERRAJOLI, Luigi

- 2010 *Cultura jurídica y paradigma constitucional. La experiencia italiana del siglo XX*. Lima: Palestra Editores.

GAMERO, Julio

- 2013 “La informalidad laboral: entre los conceptos y las políticas públicas”. En: DESCO. *Perú hoy. Perú subterráneo*. Lima: DESCO, pp. 57-80.

- 2011 “De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente”. *Derecho & Sociedad*. Lima, número 37, pp. 117-125.
revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13165

GASPARINI, Leonardo y Leopoldo TORNAROLLI

- 2009 “Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata”. *Desarrollo y Sociedad*. Bogotá, número 63, pp. 13-80.
<http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n63/n63a02.pdf>

GONZALES, Julia

- 2001 *Redes de informalidad en Gamarra*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

GUHA-KHASNOBIS, Basudeb, Ravi KANBUR y Elinor OSTROM (editores)

- 2007 *Linking the formal and informal economy. Concepts and Policies*. Oxford: Oxford University Press.

HERRERA, Javier y François ROUBAUD

2004 “La problemática y la medición del sector informal: la experiencia 1-2-3 en los países andinos”: En: HERRERA, Javier, François ROUBAUD y Álvaro SUÁREZ. *El sector informal en Colombia y demás países de la Comunidad Andina*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, pp. 9-65
<http://www19.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2008/01714.pdf>

HUSSMANN, Ralf

2004 “Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment”: *Oficina Internacional del Trabajo*, Documento de trabajo número 53.
http://secgen.comunidadandina.org/andestad/adm/upload/file/empleo_informal.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI

2014 *Producción y empleo informal en el Perú: Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2012*. Lima: INEI.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1154/libro.pdf

JARAMILLO, Iván

2011 *Del derecho laboral al derecho del trabajo*. Bogotá: Editorial de la Universidad del Rosario.
<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11072>

KANBUR, Ravi

2009 “Conceptualising Informality: Regulation and Enforcement”. *IZA*, Documento de Trabajo número 4186.
<http://repec.iza.org/dp4186.pdf>

LANJOUW, Jean y Philip LEVY

1998 “Untitled: a study of formal and informal property rights in urban Ecuador”. *Yale University*, documento de trabajo.
<http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/28439/1/dp980788.pdf>

LEE, Fang

- 2008 “Labour market regulations and informal employment in China: To what extent are workers protected”. En: *Third China Task Force Annual Meeting, 25th-26th*.
<http://repec.iza.org/dp4186.pdf>
http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/Labour_market_regulations_informal_employment.pdf

LEÓN, Juan Pablo

- 2016 “Gamarra: 5 mil negocios desaparecen al año en emporio comercial”. En: *El Comercio*. Lima, 18 de setiembre de 2016. Versión digital.
<http://elcomercio.pe/sociedad/lima/gamarra-5-mil-negocios-desaparecen-al-ano-emporio-comercial-noticia-1932530>

MATOS, José

- 2010 “La emergente sociedad nacional peruana”. En: *Scientia*. Lima, volumen XII, número 12, pp. 15-26.
<http://www.urp.edu.pe/urp/pdf/scientia12/1%20Jos%C3%A9%20Matos%20Mar%20HUMANIDADES.pdf>

MEJÍA, Renato

- 2014 “El alcance de la regulación laboral de la descentralización productiva”. *Themis*. Lima, número 65, pp. 97-106.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10852/11358>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú - MTPE

- 2015 *Informe Anual del Empleo en el Perú 2014*. Lima: MTPE.
http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME_ANUAL_EMPLEO_ENAHO_2014.pdf

MUJICA, Jaris

- 2008 *El mercado negro (y las estrategias informales de acceso a la telefonía móvil)*. Lima: IEP, Sur Casa de Estudios del Socialismo.

NEUWIRTH, Robert

2012 *The Global Rise of the Informal Economy. Stealth of Nations*. Nueva York: Anchor Books.

NEUWIRTH, Robert

2005 *The hidden world of shadow cities* [videograbación]. TED Talk. Consulta 10 de octubre de 2016.

https://www.ted.com/talks/robert_neuwirth_on_our_shadow_cities

NEVES, Javier

2012 *Introducción al Derecho del Trabajo*. Segunda Edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

NEVES, Javier y Mario PASCO

2009 “Régimen legal de las MYPES: ¿Acierto o falla? (Versus)”. *Revista Themis*. Lima, número 57, pp. 91-102.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9146>

NINAHUANCA, Christian

2015 “Entrevista a Carlos Choque”. En: *La República*. 05 de julio de 2015.

<http://larepublica.pe/impres/a/economia/12932-gamarra-en-crisis>

NORTH, Douglas

1995 *Instituciones, Cambio Institucional y Desempeño Económico*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2016 “El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”. *Informe IV de la Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión*, Ginebra.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---

relconf/documents/meetingdocuments/wcms_468096.pdf

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2014 *Perfil del emprendedor informal limeño. Demografía, percepciones y actitudes*. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_311193.pdf

2002 “Sindicatos y economía informal”. *Educación Obrera - ACTRAV*, Documento de Trabajo número 127.
http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117527.pdf

1972 *Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*. Ginebra: OIT.
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.pdf

ORBIE, Jan y Lore VAN DEN PUTTE

2016 “Labour rights in Peru and the EU trade agreement. Compliance with the commitments under the sustainable development character”. *Austrian Foundation for Development Research*, Documento de Trabajo número 58.
http://www.oefse.at/fileadmin/content/Downloads/Publikationen/Workingpaper/WP58_Peru_Study.pdf

PORTES, Alejandro y William HALLER

2004 “La economía informal”. *CEPAL*, Serie de Políticas Sociales, número 100.
<http://www.cepal.org/es/publicaciones/6091-la-economia-informal>

QUIROZ, María Fernanda

2015 “Entrevista a Moisés Rojas”. En: *Semana Económica*. 18 de agosto de 2015.
<http://semanaeconomica.com/article/sectores-y-empresas/comercio/167356-gamarra-vs-fast-fashions-el-golpe-de-gracia-al-emporio-comercial/>

RENTERÍA, José María

2016 “El sector informal peruano: algunos elementos para su discusión”. *Diálogo y Concertación Laboral*. Lima, año 2, número 2, pp. 75-84.

2015 “Eficiencia económica y malestar social”. *Argumentos*. Lima, año 9, edición número 1, pp. 33-42.
<http://revistaargumentos.iep.org.pe/articulos/eficiencia-economica-y-malestar-social/>

RODRÍGUEZ, Carlos

2008 *Redes empresariales. Alianzas productivas. Colaborar para competir*. Bogotá: Cámara de Comercio de Bogotá - Legis.

ROEVER, Sally

2007 “Enforcement and Compliance in Lima’s Street Markets: The Origins and Consequences of Policy Incoherence Towards Informal Traders”. En: GUHA-KHASNOBIS, Basudeb, Ravi KANBUR y Elinor OSTROM (editores). *Linking the formal and informal economy. Concepts and Policies*. Oxford: Oxford University Press, pp. 246-262.

ROGOWSKI, Ralf

2013 *Reflexive Labour Law in the World Society*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

ROJAS, Moisés (editor)

2014 *Gamarra invisible: el principal emporio del país desde la perspectiva de sus trabajadores*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Consensos y Estudios Sociales.

ROSALDO, Manuel, Chris TILLY y Peter EVANS

2012 “A conceptual framework on informal work and informal worker organizing”. Documento de Trabajo de *Experiences in Organizing Informal Workers: A comparative Investigation (EOIW)*.
<http://www.irlu.ucla.edu/research/documents/EOIWConceptualFramework-Rosaldo-Evans-Tilly-03.12.pdf>

ROMAGNOLI, Umberto

1995 “Estabilidad “versus” precariedad del puesto de trabajo”. *Derecho y Sociedad*. Lima, número 10, pp. 191-194.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/14324/14940>

SÁNCHEZ, Jimena

2011 *Percepciones sobre el trabajo extradoméstico de mujeres empresarias de Gamarra*. Tesis para optar por el Grado de Magíster en Antropología. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1403>

SANGUINETI, Wilfredo

2016 *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*. Granada: Editorial Comares.

SCHNEIDER, Friedich y Dominik ENSTE

2000 “Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences”. *Journal of Economic Literature*. Pittsburgh, volumen 38, pp. 77-114.
<http://www.economics.unilinz.ac.at/members/Schneider/files/publications/JEL.pdf>

SEN, Amartya

2000 *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires: Planeta.

SUPIOT, Alain (coordinador)

1999 *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del trabajo. Informe para la Comisión Europea*. Valencia: Tirant lo Blanch.

THOENE, Ulf

2015 “A socio-legal exploration of the linkages between informal employment, social protection, and labour law in latin american”. *Revista de Estudios Sociales de la Universidad de los Andes*, Bogotá, número 54, pp. 12- 14.
<https://res.uniandes.edu.co/view.php/1027/index.php?id=1027>

TRADES UNION CONGRESS - TUC

2017 “Organising Precarious Workers: Trade Union and Co-operative Strategies”.
Report for Trades Union Congress and Co-operative College, Londres.
<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Co-opReport.pdf>

TOKMAN, Víctor

2007 “Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina”. *CEPAL*,
Serie de Políticas Sociales, número 130.
<http://www.cepal.org/es/publicaciones/6135-informalidad-inseguridad-cohesion-social-america-latina>

TOKMAN, Víctor (editor)

1992 *Beyond regulation. The informal economy in Latin America*. Colorado:
International Labour Organisation.

TOSTES, Marta y Alfredo VILLAVICENCIO

2012 “Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias en las relaciones
laborales en el Perú”. *Revista Derecho PUCP*, número 68, Lima, pp. 355-382.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2838/2767>

URTEAGA, Patricia

2009 *Re-imaginando el derecho: visiones desde la antropología y otras ciencias
sociales (1950-2000)*. Lima: Programa de Acceso a la Justicia en Comunidades
Rurales - PROJUR.