

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Escuela Profesional de Derecho



**Análisis de la afectación al derecho a la igualdad de los trabajadores
independientes al no percibir una remuneración acorde con la
remuneración mínima vital en el Perú, 2023**

Tesis Presentada por la Bachiller:

Centurión Bernales, Ariana Claudia

ORCID: 0009-0002-7012-8117

Para optar el título profesional de Abogada

Asesor:

Mg. Matos Zegarra, Mauricio

ORCID: 0000-0002-6552-5524

Arequipa - Perú

2024

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 26 de Marzo del 2024

Dictamen: 007107-C-EPDD-2024

Visto el borrador del expediente 007107, presentado por:

2015800362 - CENTURION BERNALES ARIANA CLAUDIA

Titulado:

**ANÁLISIS DE LA AFECTACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES
INDEPENDIENTES AL NO PERCIBIR UNA REMUNERACIÓN ACORDE CON LA REMUNERACIÓN
MINIMA VITAL EN EL PERÚ, 2023**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Grado académico a optar:

ABOGADO

**46135455 - VALDIVIA CORZO MARIA GRACIA
DICTAMINADOR**



**70370023 - REYES LOAIZA KATIA SCARLET
DICTAMINADOR**



Análisis de la afectación al derecho a la igualdad de los trabajadores independientes al no percibir una remuneración acorde con la remuneración mínima vital en el Perú, 2023

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.uaustral.edu.pe Internet Source	1%
2	fdocuments.ec Internet Source	1%
3	www.clubensayos.com Internet Source	1%
4	tesis.usat.edu.pe Internet Source	1%
5	www.sipascr-peru.com Internet Source	1%
6	fdocumentos.tips Internet Source	1%
7	hegel.edu.pe Internet Source	1%
8	es.essays.club Internet Source	1%

Dedicatoria

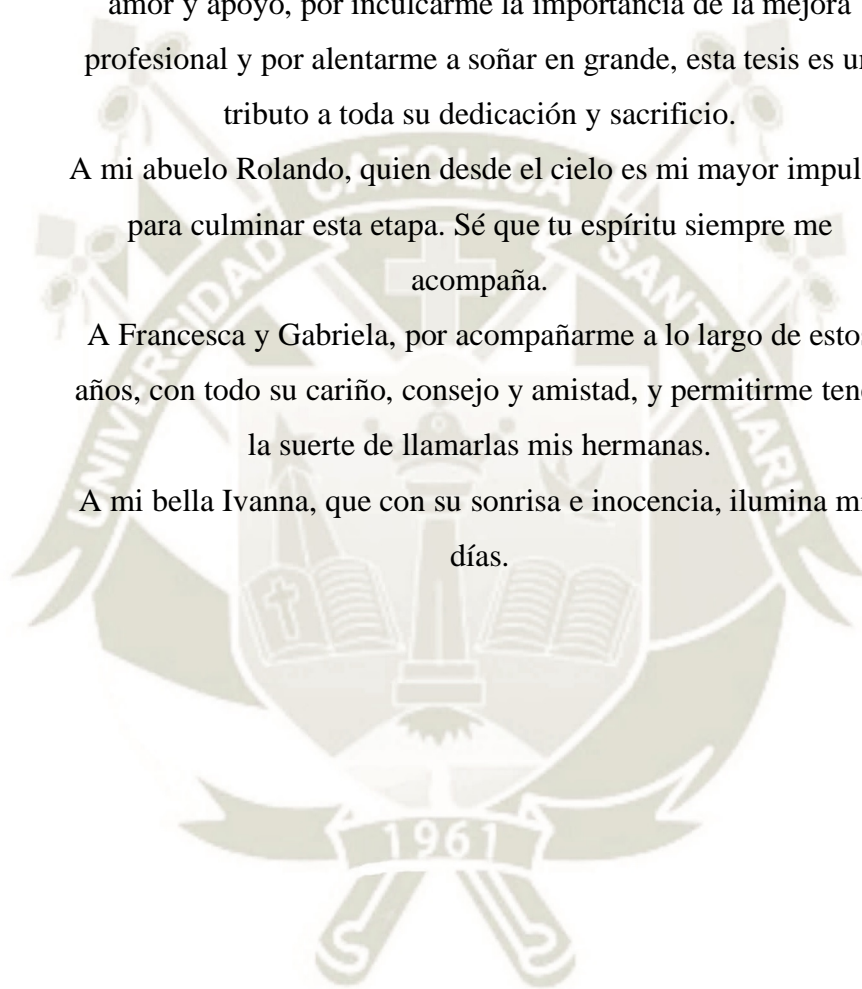
A mi esposo Gonzalo, por ser mi leal compañero de aventuras, proyectos y vida, y por seguir celebrando cada logro de nuestra historia. Tu amor y apoyo son mi mayor inspiración.

A mis padres Freddy y Gleny, por su infinito e incondicional amor y apoyo, por inculcarme la importancia de la mejora profesional y por alentarme a soñar en grande, esta tesis es un tributo a toda su dedicación y sacrificio.

A mi abuelo Rolando, quien desde el cielo es mi mayor impulso para culminar esta etapa. Sé que tu espíritu siempre me acompaña.

A Francesca y Gabriela, por acompañarme a lo largo de estos años, con todo su cariño, consejo y amistad, y permitirme tener la suerte de llamarlas mis hermanas.

A mi bella Ivanna, que con su sonrisa e inocencia, ilumina mis días.



Agradecimiento

A mi asesor por tomarse el tiempo de apoyarme y aconsejarme a lo largo de mi investigación.

A las personas que contribuyeron con su experiencia y conocimientos en la presente investigación.

A mi Universidad, y maestros por los seis años de enseñanzas.



RESUMEN

En la presente investigación se buscó determinar cómo es que la aplicación de un monto establecido por la remuneración mínima vital respecto de los trabajadores dependientes a diferencia de su no aplicación en los trabajadores independientes, se relaciona con el derecho a la igualdad y otros derechos conexos como la libertad.

Es por ello que para esta investigación se aplicó una metodología no experimental debido a que en la misma no se ha manipulado ninguna variable, asimismo esta es de corte transversal, ya que la información se levantó en un periodo de tiempo único, que fue el año 2023. De igual forma, los instrumentos utilizados fueron la observación documental, entrevistas a distintos abogados y operadores de justicia especialistas en materia de derecho laboral privado.

Finalmente, se concluyó que el trato desigual entre trabajadores dependientes e independientes en relación con la remuneración mínima vital es justificado, ya que no se puede buscar igualdad entre situaciones laborales diferentes. Se plantea la idea debatible de establecer una remuneración mínima vital en el sistema jurídico peruano, señalando que actualmente no cumple su objetivo de proteger a los trabajadores, y muchos la consideran una limitación para la meritocracia. De igual forma, se determinó que el derecho a la igualdad se aplica de manera diferente a los trabajadores dependiendo del vínculo laboral que posean o no, y que este no afecta a los trabajadores independientes, quienes pueden disfrutar plenamente de su derecho a la libertad y al trabajo, al poder negociar su retribución. Finalmente, se sostiene que se trata igual a los iguales y desigual a los desiguales, reconociendo la diversidad de situaciones laborales.

Palabras claves: (Remuneración mínima vital, derecho de igualdad, trabajador, locación de servicios)

ABSTRACT

In this research, we aimed to determine how the application of a specified amount established by the minimum vital remuneration in relation to dependent workers, as opposed to its non-application in independent workers, is linked to the right to equality and other related rights such as freedom.

Therefore, a non-experimental methodology was employed for this research, as no variables were manipulated, and it is cross-sectional in nature, gathering information within a single time period, specifically the year 2023. Similarly, the research utilized documentary observation and interviews with various lawyers and legal practitioners specializing in private labor law.

Finally, it was concluded that the unequal treatment between dependent and independent workers regarding the minimum vital remuneration is justified, as equality cannot be sought among different employment situations. The debatable idea of establishing a minimum vital remuneration in the Peruvian legal system is raised, noting that it currently fails to fulfill its objective of protecting workers, and many consider it a limitation to meritocracy. Similarly, it was determined that the right to equality applies differently to workers depending on whether they have a labor link or not, and this does not affect independent workers, who can fully enjoy their right to freedom and work by negotiating their remuneration. Finally, it is argued that equals are treated equally, and unequals are treated unequally, recognizing the diversity of employment situations.

Key words: Minimum vital remuneration, right to equality, worker, location of services

ÍNDICE

<i>Dedicatoria</i>	3
<i>Agradecimiento</i>	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
ÍNDICE	7
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I MARCO TEÓRICO	11
1. Remuneración Mínima Vital	11
1.1. Antecedentes	11
1.2. Definición	11
1.3. Naturaleza Jurídica	12
1.4. Salario	12
1.5. Finalidad y propósito	13
1.6. La Remuneración Mínima Vital en el Perú	13
1.7. Concepto y nacimiento	14
1.8. A través de los años	14
1.8.1. Salario Mínimo Vital	14
1.8.2. Ingreso Mínimo Legal	15
1.8.3. Remuneración Mínima Vital	15
1.9. Fundamentos de la RMV	16
1.9.1. Impacto de la RMV en el Mercado	16
1.10. Derechos fundamentales que protege la RMV	16
1.10.1. Derecho a la igualdad	16
1.10.2. Derecho a la seguridad	16
1.11. Derecho a la dignidad humana	17
1.11.1. La remuneración suficiente y remuneración mínima en el contexto mundial	17
1.11.2. La remuneración suficiente y remuneración mínima en el contexto del Perú	18
1.12. Derecho a trabajar libremente	18

2.	Trabajo en el Perú.....	19
2.1.	Trabajadores	19
2.1.1.	Concepto y Origen.....	19
2.2.	Trabajador dependiente.....	20
2.3.	Principios de la relación laboral	23
2.4.	Tipos de trabajadores dependientes (regímenes laborales en el Perú).....	25
2.5.	Régimen Agrario (Ley Del Régimen Laboral Agrario Y De Incentivos Para El Sector Agrario Y Riego, Agroexportador Y Agroindustrial Ley N°31110 Y La Ley 27360)	25
2.5.1.	Normas que regulan.....	26
2.6.	Trabajador Independiente.....	26
2.6.1.	Concepto	26
2.6.2.	Derechos de los trabajadores independientes.....	28
2.6.3.	Tipos de Trabajadores independientes.....	29
2.6.3.1.	Trabajadores autónomos por cuenta ajena con vínculo esporádico ..	29
2.6.3.2.	Trabajadores autónomos por cuenta ajena con vínculo permanente .	29
2.6.3.3.	Locadores de servicios.....	30
2.6.3.4.	Trabajadores independientes informales	30
2.6.3.4.1.	Régimen de Incorporación al Sistema Nacional de Pensiones (SNP):	31
2.6.3.4.2.	Régimen de Salud para Independientes:.....	31
2.6.4.	Protección de los derechos de los trabajadores independientes	31
2.7.	Diferencias entre los trabajadores dependientes e independientes	32
3.	Derecho a la igualdad.....	34
3.1.	Concepto	34
3.2.	Derecho a la igualdad en el ámbito del derecho laboral	34
3.2.1.	Concepto	35
3.2.2.	Características	35
3.3.	Trabajo y Derechos Humanos	36
3.3.1.	Principio Protector.....	36
3.3.2.	La dignidad de la persona	36

3.3.3. Derecho a la Libertad.....	37
3.3.4. El derecho a la igualdad en la remuneración mínima vital	38
3.3.5. La aplicación de la Remuneración Mínima Vital resultaría discriminatoria	39
CAPITULO II MARCO METODOLÓGICO	42
1. Descripción del problema.....	42
2. Justificación.....	43
2.1. Social.....	43
2.2. Jurídica.....	44
2.3. Personal.....	44
3. Objetivos	44
3.1. Objetivo General.....	44
3.2. Objetivo Específico.....	44
4. Hipótesis.....	44
5. Diseño de investigación	45
6. Enfoque de Investigación	45
7. Tipo de Investigación.....	45
8. Procesamiento de la Información	45
CAPITULO III RESULTADOS	46
1. Resultados de entrevistas	46
2. Análisis Jurídico	47
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
ANEXOS	63

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se inició con el objetivo de determinar cómo es que la aplicación de la remuneración mínima vital respecto a los trabajadores dependientes y su no aplicación a los trabajadores independientes, se relaciona con el derecho a la igualdad de los mismos. De la misma forma, esta se encuentra conformada por 03 capítulos, el primero referente al marco teórico; en el segundo capítulo, referente al marco metodológico; y finalmente el tercer y último capítulo que se refiere a los resultados de la investigación.

Teniendo como capítulo I, se encuentra el Marco Teórico, el cual está conformado por el desarrollo de los temas más importantes de la investigación, como son la remuneración mínima vital, la diferencia de este concepto con lo que es el salario, la retribución, entre otros nombres, los puntos claves respecto al trabajo en el Perú, logrando definir que es un trabajador, que derechos son de los que goza, y se compara cómo funciona la Remuneración Mínima Vital en cada caso de los tipos de trabajadores analizados, y finalmente, se abordan los conceptos del derecho a la igualdad en el ámbito del derecho laboral.

En el capítulo II, se tiene el desarrollo del Marco Metodológico, en donde se describe a detalle el problema de la investigación, y de la misma forma se exponen los objetivos trazados para ella, tanto el general como los específicos; asimismo, se plantea la justificación y los antecedentes tomados en cuenta para la investigación y se explica el diseño metodológico empleado para el mismo.

En el último capítulo III, se enfoca en los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los abogados expertos en materia laboral, así como del análisis jurídico que se efectuó en base a las respuestas obtenidas.

Finalmente, de todos los capítulos desarrollados se puede obtener distintas conclusiones, siendo la más relevante, identificar si se logró o no el objetivo general planteado respecto a si el tratamiento y aplicación de la Remuneración Mínima Vital en los trabajadores dependientes, afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores independientes, así como se logra definir si es necesario o no el establecimiento de un monto para la remuneración mínima vital en nuestro país, entre otros objetivos planteados que son absueltos en este desenlace, y dan un cierre preciso al trabajo realizado durante la investigación.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1. Remuneración Mínima Vital

1.1. Antecedentes

Lo primero que se debe tener en cuenta para hablar sobre la remuneración mínima vital es saber su historia, es decir saber cómo es que esta adquirió presencia dentro de la vida laboral de las personas, y para ello se debe entender lo que indica Moreno (2021) cuando menciona que este es el resultado de un largo proceso histórico en búsqueda de la dignificación y el restablecimiento de una clase que surge con la Revolución Industrial, para la parte trabajadora que hasta ese momento había sido oprimida y subvalorada.

Es importante remontarse incluso hasta el año 1911, en el cual, en el primer gobierno de Augusto B. Leguía, es donde se dicta la primera normativa referida al salario mínimo, donde se lo consideraba como unidad de cómputo para el pago de las indemnizaciones de los trabajadores, en esta ley se establecía que este no podía ser inferior al que determinase el Poder Ejecutivo.

Asimismo, Samamé (1989) indica que no es hasta 1913 que, mediante un Decreto Supremo, se cuantificó el salario mínimo, indicando un rango para este el cual se diferenciaba conforme a la industria que perteneciera y a la región en donde se llevase a cabo el trabajo. Siendo que este aún era considerado para el computo del pago de indemnizaciones.

1.2. Definición

Otro punto importante que considerar para referirse a la Remuneración Mínima Vital es conocer sus definiciones, por ejemplo, se tiene lo que indica las Naciones Unidas (1948) en la Declaración universal de Derechos Humanos en su art. 23 Inc. 3 hace mención que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le garantice al trabajador y su familia condiciones de existencia conforme a la dignidad humana.

Por otro lado, la Organización Nacional de Trabajo OIT (1970) refiere en el convenio 131 que establecer o fijar salarios mínimos implica determinar y aplicar una remuneración básica que satisfaga las necesidades tanto del trabajador como de sus familias.

De la misma forma la Constitución Política del Perú (1993) señala en el Art. 24 que todo trabajador tiene derecho a percibir una remuneración que sea equitativa y suficiente,

que tenga por objetivo principal el garantizar al trabajador y a su familia una tranquilidad social y material, y señala también, que la remuneración es regulada por el estado.

Y finalmente, el Tribunal Constitucional (2007) concluye que la remuneración se describe como un derecho esencial de carácter alimentario que está intrínsecamente ligado al derecho a la vida. De acuerdo con el principio de igualdad y la dignidad humana, esta compensación posibilita y favorece el desarrollo integral de la persona.

1.3. Naturaleza Jurídica

Para hablar sobre la naturaleza jurídica de la remuneración mínima vital, se tiene en cuenta lo que indica el reconocido profesor universitario Garcia (1981) quien la define como aquella retribución del trabajador al prestar una labor en base a una atribución patrimonial, misma que se encuentra fijada por la normativa o por costumbre, y que nace de una relación laboral en forma de contraprestación siendo que el empresario debe dar en reciprocidad a un trabajador por el trabajo que ha realizado, siendo que esta se basa tanto en que sea una retribución de carácter alimenticia, como que sea una contraprestación del trabajo, volviéndose una obligación empresarial, señalando que las dos últimas mencionadas encierran una parcial estimación acertada del problema, ya que estas no explican los determinados supuestos en que la entrega de la remuneración se da.

1.4. Salario

De la misma forma se debe hacer la precisión sobre que es el salario mínimo mensual legal, puesto que es una forma de llamar a la remuneración mínima vital en distintos países, entendiéndola como aquella institución que establece la retribución mínima que se les debe pagar a los trabajadores a cambio de su fuerza de trabajo.

Es importante destacar la definición de salario que menciona Marcenaro (1995) en su libro *El Trabajo en la Nueva Constitución*, página 18, donde describe lo que indica el abogado Krotoschin, manifestando que el salario vital mínimo se refiere a la remuneración más baja que un trabajador sin cargas familiares debe recibir en efectivo. Este salario abarca no solo la compensación directa por el trabajo realizado, sino también los gastos asociados con el sustento material y espiritual integral del individuo. Es decir que, el salario debe sustentar en primer lugar la alimentación, una vivienda digna, la educación, el vestido de la familia, la salud, el transporte, vacaciones y previsiones futuras en promedio, ya que en teoría esta fue pensada para poder abastecer a una familia a tener una vida digna.

Por ejemplo, conforme a lo señalado en la página web Actualícese (2023), indica que en Colombia se instala una mesa de concertación laboral en la cual se intenta llegar a un

acuerdo sobre el porcentaje que se debe aumentar en el salario mínimo de los trabajadores, para esta mesa se requiere la participación de tres partes: 1) El gobierno, 2) El sector empresarial y 3) El sector de los trabajadores, los mismos que deben intentar acordar un monto, sin embargo, el presidente de la república posee la facultad discrecional de decretar el aumento del Salario cuando no se logre el consenso.

Es en el trabajo de investigación del abogado laboralista Valderrama (2012) donde indica que la denominación más antigua de la remuneración es la de salario que viene de la palabra latina de *salarium*, la que a su vez deriva de sal, que los amos daban a los criados como estipendio o recompensa por razón de su servicio o trabajo, así mismo, señala que la doctrina denomina al salario como el pago efectuado al obrero, en intervalos más cortos, semanales o diarios y sueldo, cuando se refiere a la remuneración de los empleados pagados mensualmente y procede de la voz francesa *soulde*, derivada a su vez del término *sou*, que significa antigua fracción monetaria.

Por tanto, la diferencia entre la palabra remuneración y la palabra salario conforme la Real Academia Española (RAE), radica en que el salario se puede definir como una cantidad de dinero que percibe un trabajador de manera periódica a razón de la realización de un trabajo, mismo que se cuenta antes de aplicar las retenciones fiscales. Mientras que la remuneración incluye las comisiones y bonificaciones, además del propio salario.

1.5. Finalidad y propósito

El origen del establecimiento de salarios mínimos según Palomino (2011) se remonta al siglo XIX, en países desarrollados en los que el poder de mercado de las nacientes industrias, las cuales requerían una considerable cantidad de mano de obra calificada. Es así que el poder de mercado se tradujo en establecer distintos niveles de empleo, los cuales consecuentemente traían consigo salarios determinados en una situación parecida a la de oligopolio en el mercado laboral. Es por ello que se establecía un salario mínimo que asegurase una calidad de vida adecuada para el trabajador el cual se buscaba incrementarlo, para tener una mejor redistribución de la riqueza.

1.6. La Remuneración Mínima Vital en el Perú

En Perú, la determinación de la Remuneración Mínima Vital se diferencia de los anteriormente tratados ya que es el único país de la región en el cual es imposible prever un aumento en el salario mínimo, esto debido a que es discreción del presidente de la República; y por tanto, no existe un mecanismo mediante el cual el salario mínimo se incremente a inicios de cada año, como es el caso de Colombia o Ecuador. Es por ello que muchos economistas consideran que hace falta institucionalizar dicho aumento; y en

ese sentido, el responsable debería ser el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, esto en base a lo expresado por Gamero (2011) en su artículo La Remuneración Mínima Vital y su impacto en los trabajadores.

1.7. Concepto y nacimiento

Para determinar cuándo se incluyó el concepto de Remuneración mínima Vital en el Perú, este se remonta al Decreto Supremo N°054-90-TR, donde el Ministerio de Trabajo (1990), aplicó este concepto de manera uniforme para todas las actividades económicas del país, y es ahí donde surgen la diferencia con el salario pues la remuneración quedó conformada tanto por el ingreso mínimo legal, como por todos los conceptos de bonificación suplementaria adicional que se le otorgaba a un trabajador. Por tanto, es evidente que la remuneración mínima vital en Perú no tiene una regulación que se encuentre acompañada de una política salarial definida, lo cual explica los sucesivos cambios, a intervalos cortos de tiempo, sobre sus componentes, valor y criterios a ser adoptados.

1.8. A través de los años

1.8.1. Salario Mínimo Vital

Como se mencionó al inicio de este capítulo, la primera referencia al salario mínimo se dio mediante el artículo 26° de la Ley 1378, del 20 de enero de 1911 sobre accidentes de trabajo, y es en 1913 que, mediante el Decreto Supremo del 4 de julio de ese año, el que cuantificó el salario mínimo.

Es por ello que Cabanellas (1989) atribuye que en los países hispanoamericanos la primacía de establecer el denominado salario mínimo corresponde al Perú; dado que en 1916 lo implantó legalmente en su normativa. Esto debido a que, el 16 de octubre de 1916, durante el gobierno de José Pardo y Barreda, mediante Ley N°2285 se estableció para los trabajadores indígenas, el pago de 20 centavos el jornal. Esta disposición legal fue reglamentada 7 años después estableciendo su sufragación periódica a cargo de los consejos municipales.

Por otro lado, la Ley N°2851 en 1918, normó el trabajo de las mujeres y de los menores, así como también hace referencia a una remuneración mínima.

De la misma forma, la Constitución del Perú de 1920 (Art. 47°) y de 1933 (art. 46°) consideraron la institución del salario mínimo; estipulando que la ley fijaría las condiciones máximas del trabajo, así como los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores, las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país.

Ahora, en una nueva época, en 1962 la junta militar que gobernaba el país amparado en el art. 46° de la Constitución Política, instauró que el Estado legisle sobre los salarios mínimos. Y por consiguiente se estableció la obligación de fijar los sueldos y salarios mínimos vitales en todas las actividades económicas del país; teniendo la consideración de la naturaleza de las labores, la productividad de las actividades económicas, el costo de la vida y las condiciones de trabajo en las diversas regiones.

Según cuenta un poco de historia el abogado Valderrama (2012) en su trabajo de investigación donde menciona que en 1962, se reglamentó el Decreto Ley 14192, mediante el Decreto Supremo N°016, mismo que detalló la composición de la remuneración mínima y que conceptos no forman parte de la misma; y es hasta 1979 que la Constitución Política cambia la denominación a remuneración mínima vital.

1.8.2. Ingreso Mínimo Legal

Conforme a los Decretos Supremos N° 023-TR y 026-TR, publicados por el Ministerio de Trabajo (1985), el Estado dispuso la vigencia del Ingreso Mínimo Vital, que estaba compuesto por dos conceptos, el primero era el sueldo mínimo vital y el segundo la bonificación suplementaria, y desde ese entonces quedó reconocida la atribución del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, para que reajuste el salario cuando las circunstancias lo exijan.

1.8.3. Remuneración Mínima Vital

Este concepto se aplicó de manera uniforme para todas las actividades económicas del país, siendo conformada por tres conceptos: (a) el ingreso mínimo legal, (b) bonificación por movilidad y (c) bonificaciones suplementarias adicionales.

Por otro lado, unos años después el Poder Ejecutivo, mediante el Ministerio de Trabajo (1992), por medio del Decreto Supremo N°003-92-TR, fijó una nueva remuneración mínima vital, y aunado a ello, eliminó los tres conceptos precedidos, indicando que solo se pagaría la remuneración mínima vital, dando lugar a que esta RMV, absorbería tanto el ingreso mínimo legal, como la bonificación por movilidad y también la bonificación suplementaria adicional.

Y es desde esa fecha que la remuneración mínima vital en nuestro país se ha ido incrementando conforme a las distintas disposiciones del poder ejecutivo, que han implementado los distintos presidentes, siendo actualmente por el valor de S/.1,025.00 soles, el cual en teoría ha sido fijado en base a la canasta básica familiar.

1.9. Fundamentos de la RMV

1.9.1. Impacto de la RMV en el Mercado

La remuneración mínima vital juega un rol importante ya que este desarrolla el mercado de trabajo y lo hace más eficiente. Además, la productividad de un trabajador es un poco difícil de medir; ya que no hay un patrón determinado que lo establezca.

Es por ello que conforme a la revista Mercado Laboral, en su artículo Remuneración Mínima Vital (RMV) en el Perú, su autor Orrego (2015) indica que la RMV se sustenta en el supuesto de mayor poder de negociación de la empresa respecto al trabajador, lo que permite a la primera apropiarse del excedente del segundo. Es por ello que nace la necesidad de establecer una RMV y por tanto se requiere evaluar cuáles son los criterios relevantes para la determinación de su nivel que generen menores distorsiones a la economía.

1.10. Derechos fundamentales que protege la RMV

1.10.1. Derecho a la igualdad

En este ámbito, Arce (2021) indica que, aunque existan notables diferencias entre los trabajadores autónomos, es esencial recordar que todos ellos, al depender económicamente de sus actividades, presentan cierta vulnerabilidad en el contexto social. Por esta razón, es imperativo incluirlos de manera obligatoria en el programa de inclusión social de nuestro estado basado en el derecho. De la misma manera que los trabajadores dependientes tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en todos los aspectos, los trabajadores autónomos también poseen ese derecho.

De igual forma, el poder ejecutivo (1993) mediante la Constitución peruana en su artículo 2.2 señala que cada individuo tiene el derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica u otras circunstancias. Hasta hace poco, esta disposición constitucional se aplicaba exclusivamente a los trabajadores subordinados, centrándose principalmente en la prohibición de discriminación en la relación laboral. Sin embargo, hace poco se ha observado una clara corrección en esta tendencia histórica de la legislación peruana, donde de manera gradual, se amplía la norma de no discriminación a relaciones legales ajenas al ámbito laboral.

1.10.2. Derecho a la seguridad

El poder judicial (2016) mediante la Sentencia Arquidemica T-510 DE 2016, indica que aunque la Corte afirma que la Constitución no establece un derecho explícito a la subsistencia, este puede inferirse de los derechos a la vida, la salud, el trabajo y la

asistencia o seguridad social, es por ello que se sostiene que la persona necesita un conjunto mínimo de recursos materiales para mantenerse y que la inclusión de derechos fundamentales en la Constitución tiene como objetivo asegurar las condiciones económicas y espirituales necesarias para dignificar a la persona humana y permitir el libre desarrollo de su personalidad.

De igual forma, el poder judicial (2010) también argumenta en la Sentencia -T-205 de 2010 que hay diversas normas a nivel supranacional que implican el reconocimiento del Derecho Fundamental al mínimo vital, mostrando una estrecha relación con la dignidad humana y una transversalidad al abarcar diferentes ámbitos en el ordenamiento jurídico, todos sujetos a protección. Siendo que la Corte analiza que la Declaración Universal de Derechos Humanos salvaguarda la subsistencia de las personas, tanto individualmente como en su núcleo familiar, y que, en principio, se logra a través de la remuneración por la labor desempeñada. También se destaca que no se trata simplemente de cualquier tipo de subsistencia, sino que debe poseer las características necesarias para promover el desarrollo de la dignidad humana. Esta significativa sentencia establece que el concepto de mínimo vital es mucho más amplio que la noción de salario, abarcando incluso áreas como la seguridad social.

1.11. Derecho a la dignidad humana

Tal como ya se expuso líneas precedentes, este es un derecho consecuente de la aplicación de todos los anteriores derechos mencionados, ya que, de cumplirse con esos, el derecho a la dignidad humana está asegurado.

1.11.1. La remuneración suficiente y remuneración mínima en el contexto mundial

Es importante resaltar que Nueva Zelanda fue el primer país que trató el tema de las remuneraciones mínimas, debido a que su origen estuvo motivado por la huelga marítima de 1890, como consecuencia de que se expidió la ley de arbitramento y conciliación industrial, la cual generó que se vele por la protección a un salario mínimo obligatorio, con lo cual consecuentemente se mejoraron las condiciones de empleo.

Según lo señalado por la OIT en su Guía sobre políticas en Materia de Salario Mínimo (2015), indica que lo mismo pasó con el estado australiano de Victoria en 1896, y luego con Gran Bretaña que lo adoptó en 1909, y posteriormente ya se expandió por todo el mundo, generando así una mejora en la dignidad de las personas que trabajaban.

1.11.2. La remuneración suficiente y remuneración mínima en el contexto del Perú

Un dato que genera bastante orgullo es que, entre los países hispanoamericanos, la primacía de las remuneraciones mínimas y suficientes corresponde al Perú que como se mencionó líneas arriba, en 1916 fue cuando se reguló el trabajo personal de los indígenas mediante la intervención del Ministerio Fiscal, en los juicios sobre locación de servicios, tema el cual se tocará en los capítulos a continuación, según lo indicado en la investigación del abogado Valderrama (2012).

1.12. Derecho a trabajar libremente

En el caso de Blanca Estrella Cárdenas de la Torre, Exp. N° 661-2004-AA/TC, el poder judicial (2004) mediante el Tribunal Constitucional definió la libertad de trabajo en su fundamento 3, destacando que la Constitución reconoce en su artículo 2, inciso 15, que toda persona tiene el derecho a trabajar libremente, sujeto a las leyes, y según la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, las normas relacionadas con los derechos y libertades que esta reconoce se interpretan de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados Internacionales sobre la misma materia ratificados por el Perú. De igual forma, en el fundamento 4 señala que, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho a elegir libremente su trabajo, y que, a la vez, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales garantiza el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo elegido o aceptado libremente. Además, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7, literal b), establece que todo trabajador tiene derecho a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la regulación nacional respectiva.

Es por todo ello que Morales (2017) concluye que el derecho a la libertad de trabajo abarca, de manera enunciativa, el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, la libre elección del trabajo.

2. Trabajo en el Perú

2.1. Trabajadores

2.1.1. Concepto y Origen

Como en todos los casos para comenzar a hablar sobre un tema tan amplio como son los trabajadores se debe primero remontarse a su concepto y en este caso se hablará sobre el antecedente normativo más antiguo de este, en el que se encuentra el denominado trabajo libre y el trabajo por cuenta ajena, el mismo que proviene del derecho romano, donde el doctor en Derecho Boza (2011) menciona que estos dos regularon el contrato denominado *locatio conductio operarum*, mismo que significaba arrendamiento de servicios. Posteriormente se conoce el contrato denominado *locatio conductio operis*, el cual hacía referencia al arrendamiento de obra. Por otro lado, el reconocido abogado laboralista Neves (2007) indicaba que los dos contratos mencionados contenían el presupuesto de trabajo por cuenta ajena, el mismo que era retribuido y se daba bajo la premisa de libertad e igualdad de las partes, ya que estos fueron regulados para las personas libres de condiciones precarias, es decir que habían dejado de ser esclavos y para aquellos que se encontraban bajo la necesidad de mano de obra por falta de esclavos para cultivar las tierras de las clases acomodadas romanas. Asimismo, el doctor Boza (2014) en un artículo de revista señala que el trabajo o la prestación del servicio efectuado era considerado como un objeto, siendo su dueño el propietario, es decir era un valor intercambiable en el mercado y el dueño era quien disponía plenamente del trabajo y de su forma de prestación.

Por otro lado, este autor también indica que en la Edad Media no se realizó ninguna modificación en relación al contrato de locación de servicios y de obra, pues es ahí donde aparece la relación feudal entre el propietario y el siervo, la cual era una relación personal compleja, ya que estos últimos eran reconocidos solo como sujetos de derecho sin embargo eran obligados a trabajar la tierra que era propiedad de su señor feudal a cambio de protección. Cabe precisar que esta condición de siervos se heredaba y por tanto para muchos eran considerados como esclavos.

Según Freyssinet (2023), indica que a raíz de distintos cambios tanto sociales como económicos, a finales del siglo XVIII, se configura un nuevo modo de trabajo, denominado asalariado, mismo que se llevaba a cabo dentro de los talleres de artesanos, donde el titular o dueño del taller era el maestro y sus ayudantes asalariados eran los oficiales, mismos que controlaban su propio trabajo y el producto que realizaban, es decir, participaban en todos los ámbitos de la producción y, generalmente, hasta el producto

final, lo cual les permitía que en un futuro pudieran independizarse y convertirse en maestros. Posteriormente, la cantidad de talleres incrementó, generando así que los maestros se agruparan en gremios, por su oficio, para monopolizar el servicio que brindaban, lo que ocasionó que consolidaran sus ganancias y se desvincularan de sus empleados con la finalidad de obtener una mayor rentabilidad y reducción de costos. Y como un tema de equilibrio, a la par de ello, los oficiales también se agruparon para reclamar ciertos beneficios o condiciones frente a un naciente capitalismo, formando los llamados proto-sindicatos.

Es de todo lo mencionado que Boza (2014) manifiesta que nace el Derecho del Trabajo como un mecanismo que busca disminuir la desigualdad natural entre las partes, limitando los efectos del poder de dirección frente al trabajador y equilibrando la relación laboral, no solo desde un punto de vista individual o colectivo sino como una política de Estado. La finalidad de la intervención del Estado dentro de las relaciones laborales fue disminuir los conflictos sociales, mediante la creación de mecanismos como los beneficios laborales mínimos.

Y también, tal como lo indica Avalos (2017) se puede deducir que desde sus inicios ha existido una intensa relación del Derecho del Trabajo con el contrato civil, y quizás por ello, es que resulta difícil determinar el límite entre un trabajador subordinado y cuando estamos ante un trabajador autónomo.

2.2. Trabajador dependiente

1.1.1. Desarrollo Histórico

Ya centrándose un poco en solo el trabajador dependiente, debemos señalar que tal como indica Todoli (2019), desde el nacimiento del Derecho del trabajo, se habla de la industrialización y la aparición de grandes fábricas con trabajadores que realizan sus funciones bajo la supervisión de los encargados. Como se mencionó líneas arriba, en esa época existía un gran interés de proteger al sujeto que prestaba servicios dentro de una organización, y es por ello que se creó el concepto legal de trabajador para describirlo, con la subsecuente creación de diversos sistemas de protecciones como son la jornada máxima, el salario mínimo, entre otros que se crearon pensando en las necesidades de los trabajadores, de la misma forma, también se otorgaron ciertas potestades de control de los trabajadores al empresario, como establecer su horario, su jornada, poder darles instrucciones directas, entre otras. Y, siguiendo con la historia, en la primera mitad del siglo XIX dentro del sector agricultura, los grandes terratenientes del valle del Guadalquivir discuten los salarios de los jornaleros y toman la gran decisión de

uniformizarlos para evitar conflictos, y es ahí donde se establecen los primeros estándares de las remuneraciones; misma que posteriormente en la década de 1830, durante la reforma fiscal, es estandarizada legalmente y son determinadas por la riqueza municipal.

1.1.2. Concepto

Ahora bien, sobre el trabajador dependiente, debemos indicar que la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT, 2018) lo define como toda persona natural que labora para un empleador, el cual fija las condiciones de trabajo a cambio de una remuneración. La función que realiza es personal, intransferible y voluntaria generando obligaciones y derechos para ambos. Mismo que se encuentra protegido por el Derecho Laboral.

1.1.3. Características del trabajo dependiente

Pacheco-Zerga (2012) señala en su investigación que la principal característica de toda relación laboral dependiente es que se encuentra conformada por 3 elementos, los cuales son indispensables para demostrar el vínculo laboral entre un trabajador y su empleador.

1.1.3.1. Subordinación:

En primer lugar, existe el elemento de la subordinación, el cual según Méndez (2019) significa el establecimiento de un orden de dependencia del inferior para con el superior, o sea, estar bajo una jerarquía en que el sujeto subordinado obedece al subordinante. En la relación de trabajo, el trabajador se encuentra subordinado bajo las órdenes del empleador, mismas que se encuentran delimitadas y reguladas por la normativa tanto nacional como internacional y que consiguen que esta subordinación no se torne abusiva.

Por otro lado, Neves (2007) la define como el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Es decir, que existen dos elementos intrínsecos que son la sujeción del trabajador y el poder de dirección del empleador, que significa que este se encuentra la capacidad de poder dirigir la relación laboral, así como el poder de sancionar al trabajador cuando este infrinja o cometa alguna falta. Y, sobre el tema de la sujeción del trabajador, donde se entiende a la misma como el vínculo de dependencia que tiene este hacia su empleador.

1.1.3.2. Prestación efectiva y el tiempo de trabajo

Por otro lado, Pacheco-Zerga (2012) indica que se tiene el elemento de la prestación efectiva de servicios, es decir el tiempo de trabajo que realiza el trabajador, pues este

permite medir la prestación del servicio de manera cuantitativa, asimismo, el establecimiento del horario por parte del empleador, y a la vez el cumplimiento del mismo por parte del trabajador, el cual debe respetar el horario propuesto por su empleador. Este horario se va a ver delimitado por una hora de ingreso y de salida, y dentro del cual también está regulado el horario de refrigerio, mismos que deben ser registrados por el trabajador para el cómputo de este.

1.1.3.3. Remuneración

Olea y Casas (2005) sostienen que del contrato de trabajo derivan obligaciones recíprocas y que la prestación es el contenido de la obligación; es por ello que se entiende que en las obligaciones recíprocas cada parte debe cumplir su prestación, y por consecuente tendrá derecho a la contraprestación de la otra parte, como por ejemplo la prestación básica del trabajador es prestar su trabajo, es decir trabajar efectivamente, mientras que la prestación del empleador es remunerar al trabajador por el trabajo prestado.

Neves (2007) afirma que la remuneración tiene carácter contraprestativo, y que no se agota en este, ya que la inactividad temporal del trabajador en algunas ocasiones no conlleva la suspensión de la remuneración.

La remuneración también es considerada una forma de medición del salario, la cual se divide en dos aristas, la primera, denominada salario tiempo, cuya base es estrictamente temporal; y la segunda, en base al rendimiento, lo que significa el producto o resultado del trabajo, y si bien ambos sistemas se usan en el mercado, es común encontrar una mezcla de ambos sistemas salariales, como cuando a los trabajadores se les ofrece una remuneración básica fija, más una variable por resultados o productividad (Monereo & Gorelli, 2009).

1.1.4. Derechos de los trabajadores dependientes

1.1.4.1. Derecho a una remuneración equitativa y suficiente

El congreso (1993) en la Constitución de la República del Perú de 1993, en su artículo 24 dispone que la remuneración debe ser suficiente ya que tiene la finalidad de procurarles al trabajador y a su familia bienestar material. Sin duda, esta finalidad debe entenderse desde el principio de dignidad reconocido en el artículo 1 de la Constitución, norma que dispone que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

- Derecho al pago de beneficios sociales

En el sistema jurídico peruano, se prevén una serie de disposiciones que buscan proteger al trabajador de las retenciones o compensaciones unilaterales del empleador. Más aun con el artículo 24 de la constitución que establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, es por eso que, en esta línea, Toyama (2001) indica que se extiende este dispositivo a todos los supuestos de pago de beneficios sociales del empleador de tal suerte que este no puede en forma unilateral efectuar descuentos o compensaciones.

1.1.4.2. Derecho a un horario

Tal como indica Toyama (2022), el tiempo de trabajo se debe limitar para permitir el descanso y garantizar otros derechos laborales. Actualmente en nuestro país la jornada laboral es de 48 horas semanales o de 8 horas diarias, teniendo en cuenta que, a la semana el trabajador tiene un día de descanso efectivo.

Por otro lado, Alarcón (1998) señala que las nuevas tecnologías permiten producir más y mejor en menos tiempo, por lo tanto, en algunos países se está optando por la automatización lo cual se está convirtiendo en un tema controversial, pues muchos trabajadores consideran que esto pone en riesgo su trabajo y por tanto menoscaba los derechos laborales fundamentales y ordinarios. De igual forma, eso podría suponer el disminuir el tiempo de jornada laboral de los trabajadores, logrando que estos disfruten de un mayor tiempo de descanso.

2.3. Principios de la relación laboral

1.1.5. Igualdad de oportunidades sin discriminación

Como expresa Neves (2006) el principio de igualdad supone comparar dos situaciones y conferir el trato correspondiente, como por ejemplo otorgar igual trato a situaciones iguales y desigual trato a situaciones desiguales. Tanto el Estado como las empresas privadas, están obligados a procurar este trato equivalente.

El Tribunal Constitucional (2006), indica que, en esencia, el principio de igualdad de oportunidades busca materializar la igualdad en el trato implícito en el segundo inciso del artículo 2 de la Constitución, el cual se refiere explícitamente a la igualdad ante la ley. La igualdad de oportunidades exige que tanto el Estado como los individuos, en el contexto de las actividades laborales, no establezcan diferenciaciones sin una justificación razonable, evitando así cualquier arbitrariedad.

1.1.6. Remuneración de carácter irrenunciable

Por su parte, Rodríguez (1983) refiere que el legislador, al analizar la sociedad a través de la interpretación y evaluación, establece que la naturaleza alimentaria del salario justifica solo la limitación parcial de la posibilidad de embargo sobre los créditos salariales. En otras palabras, se considera que esto actúa como una garantía para el salario, constituyendo una protección de interés público que no puede ser renunciada y, por lo tanto, se vuelve inembargable.

1.1.7. Protección contra el despido arbitrario

Tal como lo señala el abogado especialista en derecho laboral, Morón (2017), las causas justas de despido según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tiene que fundarse en la capacidad o la conducta del trabajador, supuestos que se encuentran regulados en los artículos 22°, 23°, 24° y 25° de la referida Ley. Es por ello que toda razón o causa por la que se pretenda la desvinculación de un trabajador, muy probablemente sea considerada como despido arbitrario y sea causal de reposición del trabajador.

1.1.8. Derecho a la libre asociación

El derecho de libertad de asociación y libertad sindical ha sido proclamado en la Declaración de las Naciones Unidas (2022) en la cual se garantiza la participación y la representación de los trabajadores y de los empleadores es esencial para asegurar el funcionamiento eficaz del trabajo, y es por eso que es importante resaltar este punto ya que es un derecho de los trabajadores y de los empleadores, el constituir las organizaciones que estimen convenientes o de afiliarse a las mismas es parte integral de una sociedad libre y abierta, ya que este es un derecho que se encuentra regulado por ley.

1.1.9. Seguro de trabajo y salud.

Por otro lado, según la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011), también se tiene que los trabajadores dependientes tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben pretender que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable, velando y otorgando al trabajador todas las facilidades para que los trabajadores desarrollen sus actividades diarias laborales dentro de un ambiente seguro que vele por su salud.

1.1.10. Remuneración complementaria

Uno de los puntos más relevantes sobre la protección que tienen los trabajadores dependientes es que muchos de ellos son beneficiarios de dos tipos de remuneración,

como son la principal y la complementaria. Sobre estas, el Instituto De Ciencias HEGEL (2021) indica que la remuneración principal, o también denominada básica, es aquel monto fijado entre el trabajador y el empleador que se entregará como contraprestación al trabajo realizado, mientras que la remuneración complementaria es aquella que es pagada por encima de la remuneración básica, como en el caso de bonificaciones, asignaciones familiares, vacaciones, gratificaciones, horas extras o trabajo nocturno. El segundo tipo existe mayormente cuando el empleador busca garantizar la obtención de resultados.

2.4. Tipos de trabajadores dependientes (régimen laborales en el Perú)

1.1.11. Régimen laboral de la Ley de productividad y competitividad laboral

D.L. N°728

La ley más conocida por la cual se regula la actividad laboral de la mayoría de los trabajadores dentro de nuestro país, es la de la Ley de productividad y competitividad laboral, cuyo objetivo principal es propiciar las competencias de los trabajadores para consolidar su desempeño laboral.

Conforme a lo señalado por Ávila (2020) el régimen laboral establecido en el Decreto Legislativo N°728 nació para ser implementado en el sector privado, sin embargo luego también fue incorporado al sector público para las entidades que surgieron a partir de la Constitución Política de 1993, este régimen nació con la finalidad de intentar dar un concepto dinámico a los procesos de contratación de los trabajadores con la subsecuente mejora salarial, mediante la flexibilización de los procesos de contratación, es gracias a este régimen que el empleador tiene la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios, teniendo como principal característica la ampliación de las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de ceses colectivos.

2.5. Régimen Agrario (Ley Del Régimen Laboral Agrario Y De Incentivos Para El Sector Agrario Y Riego, Agroexportador Y Agroindustrial Ley N°31110 Y La Ley 27360)

Del análisis de la mencionada ley, se puede determinar que este régimen laboral se diferencia por las siguientes características:

- **Permanente de prestación continua:** El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por la ley. A diferencia de los contratos en el

régimen de la 728, estos no podrán ser celebrados con un tiempo de periodo de prueba.

- **Temporario:** En el régimen agrario, la relación laboral se da cuando existe una necesidad de explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal, entre otras similares. De la misma forma se encuentran comprendidos los trabajadores contratados para realizar tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

2.5.1. Normas que regulan

El congreso (1993) en la Constitución de la Republica del Perú de 1993, en su Artículo N°24 señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por otro lado, se sabe también que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. Mientras que la ley indica que las remuneraciones son las obligaciones principales que tiene el empleador ante su trabajador. Consiste en la entrega de cierta cantidad de dinero a cambio de los servicios prestados por un determinado plazo de tiempo. La ley desarrolla este concepto en el art. 6° del D.S. N°003-97-TR, el cual señala que la remuneración puede entregarse en dinero o especie, siempre y cuando sea de libre disposición del trabajador.

Es por ello que el Instituto De Ciencias HEGEL (2021) desarrolla que ser de libre disposición significa que la remuneración constituye un excedente, ventaja o beneficio en el patrimonio del trabajador, pudiendo este último emplearlo de la forma que mejor considere. Bajo esa lógica, los vales de alimento no entran en la categoría de remuneración, ya que no son de libre disposición, solo pueden intercambiarse por alimento.

2.6. Trabajador Independiente

2.6.1. Concepto

La Encuesta Nacional de hogares define al trabajador independiente o por cuenta propia como la persona que explota su propio negocio o que ejerce por su cuenta una profesión u oficio, el mismo que no tiene trabajadores remunerados a su cargo, siendo su empleador como la propia persona que ejerce por su cuenta una profesión u oficio. Muchas veces los Trabajadores Independientes, son denominados Emprendedores, según el documento Perú 2013, Global Entrepreneurship Monitor (2013), el mismo que define

el emprendimiento como: “Cualquier intento por crear nuevos negocios o nuevas empresas, por ejemplo, el autoempleo, la creación de una nueva organización empresarial, o la expansión de un negocio existente; llevados a cabo por un individuo, un equipo de personas, o un negocio establecido”.

De igual forma la SUNAT (2018) lo define como toda persona que presta sus servicios de manera personal e individual, sin relación de subordinación, pertenece a Rentas de Cuarta Categoría, que forman parte de las Rentas de Trabajo. Las actividades que generan son las siguientes: Ejercicio de una profesión, arte, ciencia u oficio.

Como su mismo nombre lo describe, el trabajo autónomo carece de las dos características con las que tradicionalmente se califica al trabajo regulado por el Derecho del Trabajo, mismas que el Catedrático Montoya (2005) señala como 1) la dependencia jurídica, es decir cuando un trabajador se inserta en el ámbito de dirección y organización de una empresa de la que no es titular para ser retribuido, y 2) la ajenidad, en la cual la utilidad patrimonial del trabajo es aprovechada por el empleador y no por el propio trabajador, ya que en este caso el trabajador independiente, trabaja por cuenta propia y sin insertarse en una organización productiva ajena; un ejemplo claro de este son los profesionales liberales, los artesanos, los pequeños cultivadores agrarios, los peritos tasadores, guías turísticos, colaboradores de prensa, etc.

Así, como lo señala Rivas (2016) en su tesis, para la OIT el trabajo independiente debe entenderse como aquel en que las ganancias dependen de los bienes o servicios producidos; además, los trabajadores independientes toman las decisiones operacionales que afectan a sus actividades.

De la misma forma, Rivas indica también que el trabajo independiente es, por definición, ajeno al Derecho Laboral, ya que este regula una relación jurídica entre un trabajador y un empleador. En ella, el empleado se obliga, de manera personal, a realizar actividades para el empleador, el que dirige y supervisa dichas actividades, a cambio de una remuneración. Por tanto, resulta relevante entender cuándo se encuentra ante una prestación de servicios de naturaleza civil como es el caso de un trabajador independiente que ofrece un producto o resultado, realiza la gestión del servicio de forma autónoma, cuenta con sus propias herramientas, asume los gastos y costos del servicio y requiere el pago por el resultado.

Se debe tomar en cuenta que la relación civil se encuentra regulada en Código Civil y tiene como presupuesto esencial la autonomía en la prestación, siendo que el artículo

1764° regula esta prestación civil denominando a estos trabajadores como Locadores de servicios.

De lo señalado en la norma, se puede identificar que el elemento fundamental del trabajador independiente es la autonomía, ya que al igual que con el trabajador dependiente existe una prestación y una contraprestación. Es por ello que Avalos, (2017) manifiesta que la idea es que el trabajador independiente realice su servicio por resultado, sin control de un empleador, salvo la coordinación que realice con el cliente, en el tiempo que se ha comprometido, sin embargo, este no se encuentra sujeto a una subordinación de la empresa

De igual forma, para el desarrollo del presente capítulo se deberá entender como trabajador independiente a toda aquella persona que preste un servicio de manera especializada y continua a favor de un empleador. Es crucial diferenciar este concepto de cualquier servicio prestado bajo la modalidad de recibos por honorarios, ya que, aunque ambos involucran la provisión de servicios, los trabajadores independientes mantienen una colaboración más sostenida y estable en el tiempo, a diferencia de los contratos por honorarios que suelen ser temporales y específicos.

2.6.2. Derechos de los trabajadores independientes

- Existe una RMV para los trabajadores independientes

Jiménez y Catalán (2010) indican que un aspecto adicional a destacar, para el caso de los trabajadores independientes, es la incidencia de la informalidad, ya que la mayoría de los independientes realizan sus actividades fuera del marco jurídico y de sus normas y esto no significa que sean actividades ilícitas, sino que se pueden considerar paralegales. Además, debemos recalcar que estos trabajadores independientes si trabajan para ser remunerados, por la prestación de servicios que realizan, sin embargo, esta al no estar regulada, no cuenta con una base mínima, por lo tanto, no existe actualmente una RMV para los trabajadores, la contraprestación que reciben se debe a un acuerdo entre el prestador de servicios y su cliente.

- Derecho a la libertad de trabajo

Según Avalos (2017), el objeto del derecho del trabajo es su carácter libre, entendiendo por tal al que no se ejecuta en régimen de esclavitud o servidumbre. Por tanto, los trabajadores y sobre todo los independientes gozan de una libertad de trabajo única, ya que estos deciden y pueden negociar la contraprestación que reciben por un determinado servicio o producto, así como no están sujetos a horarios o subordinación alguna por parte de un empleador, manifestando que el trabajo es libre

si la compulsión que fuerza a trabajar no llega al ejercicio de la violencia física o la amenaza de muerte infligida por quien ejerce la fuerza, sobre el trabajador.

2.6.3. Tipos de Trabajadores independientes

2.6.3.1. Trabajadores autónomos por cuenta ajena con vínculo esporádico

De igual forma, Arce (2021) también indica que existe también un grupo de trabajadores autónomos que cumplen una labor por encargo de un tercero, sin embargo, su clientela es indeterminada. Son aquellas personas que trabajan para el público en general o para un mercado abierto, como es el caso de los taxistas, o incluso algunos profesionales liberales o trabajadores especializados en determinados servicios también pueden formar parte de este grupo, los cuales se caracterizan porque sus actividades son cumplidas de modo personal y directo, y reciben un pago a cambio de su labor del cual depende económicamente. Son trabajadores autónomos sin duda, aunque sus labores son prestadas a un público o clientela indeterminada.

Sobre este tipo de situaciones, la legislación peruana ha tratado de regularla, como por ejemplo con el Decreto Supremo N°005-91-TR que reconoce al trabajador ambulante la calidad jurídica de trabajador autónomo ambulatorio, y también en el año 2001, la Ley N°27475 regula la actividad de los trabajadores lustradores de calzado, que no hace otra cosa que encargar a los gobiernos locales la capacitación, promoción y protección de los llamados “lustrabotas”.

Por otro lado, la Ley N°25047, otorga algunos beneficios laborales tales como el goce del descanso vacacional y el pago de la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores estibadores terrestres, transportistas manuales en carretillas y triciclos, que laboran en los mercados, terminales terrestres de la República o en establecimientos análogos, que no dependan exclusivamente de un solo empleador. Esta situación se torna interesante ya que demuestra que existe cierta preocupación de parte del legislador por este tipo de trabajadores autónomos, sin embargo, también es cierto que no hay una visión integral del problema.

2.6.3.2. Trabajadores autónomos por cuenta ajena con vínculo permanente

Este es el grupo más cercano a la realidad de los trabajadores dependientes protegidos por el derecho laboral, como menciona Arce (2021), ya que la labor se presta a un tercero, pero de modo permanente o continuado, y es por tanto que se genera cierta

protección por eventuales accidentes, garantías para el pago rápido y efectivo de su retribución, extinción del contrato justificadamente, etc., por ejemplo, encontramos a el pintor que se compromete con un tercero a entregarle un cuadro cada mes durante un año. Este trabajador sólo se compromete a la entrega, porque la realización de la labor se hará desde su estudio de pintura, es ahí donde se nota claramente que existe una prestación de servicios personal y directa, en régimen de independencia y se entiende que el dinero ganado le servirá fundamentalmente para su subsistencia. De igual forma estos tipos de trabajadores tienen desventajas tales como que no cuentan con una regulación que proteja sus intereses personales o profesionales; y que, al encontrarse fuera de la frontera del Derecho del Trabajo, es muy fácil que estas figuras desreguladas fomenten la informalidad laboral, pues este tipo de relaciones resulta más factible que la formalidad de contratar.

2.6.3.3. Locadores de servicios

En este caso, Zavala (2021) señala que los sujetos que intervienen son el contratante y el contratista, donde aquel que presta el servicio percibe honorarios, por el monto y en la oportunidad que ha sido acordada por el comitente y el contratista, de igual forma, el locador presta sus servicios en forma independiente desde su propio domicilio, sin obligación de concurrir al centro de trabajo, salvo para recabar información o para la entrega de los servicios contratados, y es en este tipo de actividad que el locador no figura en planilla, por tanto, no tiene la condición de subordinado o dependiente y es por ello mismo que no tiene derecho a los beneficios laborales que la ley dispone.

Por otro lado, el Instituto De Ciencias HEGEL (2021) señala que en el artículo N°1768 del Código Civil establece que el contrato de locación de servicios tendrá un plazo máximo de seis años, si se trata de servicios profesionales, y de tres años, en el caso de otra clase de servicios. Si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado solo puede invocarse por el locador.

2.6.3.4. Trabajadores independientes informales

Conforme a lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) en un informe, señala que estos son aquellos que realizan actividades económicas de manera autónoma sin un vínculo laboral formal con una empresa o empleador, y que no están registrados ni cumplen con las regulaciones laborales y fiscales establecidas por el Estado. Esta situación los excluye de los beneficios y

protecciones que ofrecen las leyes laborales, como la seguridad social, las pensiones, el acceso a seguros de salud, y otros derechos laborales.

En Perú, existen algunas iniciativas y regulaciones dirigidas a mejorar la situación de los trabajadores independientes y promover su formalización, aunque la efectividad y cobertura de estas medidas pueden ser limitadas.

2.6.3.4.1. Régimen de Incorporación al Sistema Nacional de Pensiones (SNP):

Conforme al Decreto Ley N°19990, los trabajadores independientes tienen la opción de afiliarse voluntariamente al SNP, permitiéndoles cotizar para obtener una pensión en el futuro.

2.6.3.4.2. Régimen de Salud para Independientes:

- **Seguro Integral de Salud (SIS):** El SIS ofrece cobertura de salud a los trabajadores independientes de bajos ingresos, aunque no siempre incluye todos los beneficios de un seguro formal.
- **ESSALUD Independiente:** El Decreto Supremo N°021-2017-SA permite a los trabajadores independientes afiliarse voluntariamente para acceder a los servicios de salud de ESSALUD.

2.6.4. Protección de los derechos de los trabajadores independientes

En España, específicamente, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se incluye a los trabajadores autónomos en el marco de los deberes y derechos en materia de coordinación de actividades empresariales. La inclusión de los trabajadores autónomos en el ámbito de la legislación laboral preventiva es consecuente con la indiscriminada necesidad de protección de todo trabajador en esta materia, cualquiera que sea el vínculo jurídico en virtud del cual lleve a cabo su prestación. Es por ello que Montoya (2005) destaca que de esa indiscriminada necesidad protectora, que tenía su reverso en la paralela posibilidad de imputar deberes y responsabilidades, se hacía eco la derogada Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su Art. N°12 que indicaba así: Las disposiciones relativas a obligaciones, derechos y responsabilidades que en esta Ordenanza se establecen, serán, asimismo, el autor indica que estas disposiciones son aplicables con carácter general y en la medida que fuere necesario para prevenir riesgos profesionales a las personas comprendidas en el ámbito del mismo, aun cuando en ellas no concurra la condición de empresario ni la de trabajador por cuenta ajena.

En el Perú en cambio, si bien existen leyes de prevención de Riesgos Laborales, estos se centran básicamente en aquellos daños que se puedan producir tanto para el trabajador como para la organización, es decir que nuevamente en nuestro país, las normas laborales se aplican meramente a aquellos trabajadores dependientes con un vínculo laboral, dejando a un lado a aquellos trabajadores independientes o autónomos, ya que como indica Arce (2021), si el trabajador se encuentra dentro del ámbito de protección del Derecho Laboral, su status jurídico estará garantizado, ya que la legislación busca equilibrar el poder de las partes y superar todos los conflictos sociales que nazcan; mientras que, si el trabajador es autónomo, este se regirá por una normativa común que ni asume el mencionado desequilibrio ni detecta los conflictos sociales existentes.

Es en base a ello que, se advierte que en Perú se requiere de una reinversión en cuanto a sus normativas laborales, puesto que estas deben ser más inclusivas y lograr proteger y cautelar los derechos de todos los trabajadores, no solo de un grupo o sector.

Normas que regulan la prestación de servicio personal, y que conforme lo indicado por Zavala (2021), la locación de servicios está regulada por los Arts. 1764 y siguientes del Código Civil, aclarando en este que: el locador podrá prestar el servicio personalmente, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares o sustitutos, si la colaboración de estos está permitida por el contrato o por los usos, y no es incompatible con la naturaleza de la prestación.

Es importante tener en cuenta lo que señala Arce (2021), cuando manifiesta que lo que debe quedar claro es que la regulación del derecho civil o mercantil no cuenta con los elementos adecuados para actuar en la solución de conflictos que puedan surgir dentro de las distintas categorías de los trabajadores autónomos.

2.7. Diferencias entre los trabajadores dependientes e independientes

Los trabajadores independientes y los trabajadores dependientes son dos categorías diferentes de empleados que se distinguen por la naturaleza de su relación laboral y la forma en que realizan su trabajo.

Tabla 1

Diferencias entre los trabajadores dependientes e independientes

	TRABAJADORES DEPENDIENTES	TRABAJADORES INDEPENDIENTES
RELACION LABORAL	Son empleados que mantienen una relación contractual y dependiente con un empleador. El empleador tiene control directo sobre el trabajador, lo dirige en sus tareas y tiene la autoridad para supervisar su trabajo.	Los trabajadores independientes son contratistas autónomos que trabajan por cuenta propia. No están vinculados por una relación laboral con un solo empleador y tienen la libertad de trabajar para varios clientes o empresas.

<p>HORARIO Y LUGAR DE TRABAJO</p>	<p>Los trabajadores dependientes suelen tener horarios de trabajo establecidos por el empleador y pueden estar obligados a trabajar en un lugar físico específico, como una oficina o un lugar designado.</p>	<p>Los trabajadores independientes tienen la libertad de determinar su propio horario, establecer sus tarifas y decidir cómo llevar a cabo su trabajo. No están sujetos a la supervisión directa del cliente o la empresa para la que trabajan.</p>
<p>BENEFICIOS Y PROTECCIONES</p>	<p>Los trabajadores dependientes suelen recibir beneficios y protecciones laborales proporcionados por el empleador, como seguro de salud, vacaciones pagadas, contribuciones al seguro social y otros beneficios según las leyes laborales y las políticas de la empresa.</p>	<p>Los trabajadores independientes asumen la responsabilidad total de su trabajo, incluyendo los costos operativos, los impuestos y las contribuciones al seguro social. También deben gestionar su propio seguro de salud y otros beneficios.</p>
<p>IMPUESTOS Y RETENCIONES</p>	<p>Los empleadores suelen retener impuestos y realizar contribuciones al seguro social y otros programas gubernamentales en nombre de los trabajadores dependientes. Los trabajadores dependientes también pueden estar sujetos a deducciones fiscales específicas.</p>	<p>Los trabajadores independientes son responsables de declarar y pagar sus propios impuestos, incluyendo los impuestos sobre la renta y las contribuciones al seguro social.</p>
<p>REMUNERACIÓN</p>	<p>Los trabajadores dependientes suelen recibir un salario regular o un sueldo fijo, que puede pagarse por hora, por semana o por mes, según las políticas de la empresa.</p>	<p>Los trabajadores independientes suelen recibir pagos por proyecto o trabajo realizado, y la cantidad puede variar según los términos y condiciones acordados con sus clientes. No reciben un salario regular ni beneficios laborales proporcionados por un empleador. En el caso de los trabajadores informales, generan por las ventas y/o labores que hagan por día.</p>

Nota. Elaboración propia.

3. Derecho a la igualdad

3.1. Concepto

El derecho a la igualdad ante la ley es uno de los más importantes dentro del ámbito de los derechos humanos, esto debido a que tal como lo indica la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2018), en su artículo 7, Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación; esta normativa se estableció con la finalidad de promover el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, en cuanto al tema del voto, sin embargo, la interpretación que se le da a la misma, puede ser aplicada para diversos temas como, por ejemplo, también el laboral.

Es así que, si se quiere hablar sobre igualdad, también es importante tratar en qué consiste la discriminación, siendo que esta se entiende como dar un trato diferente y perjudicial a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, entre otros, lo cual conlleva a un menoscabo en la persona que se realiza, también debemos hablar de la discriminación sobre todo cuando se da por parte del Estado, siendo que esta puede manifestarse de diferentes formas, como indica Huerta (2003) el derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación se invocan principalmente para que el Estado no realice un trato desigual entre las personas, como cuando emite una norma que tiene contenido discriminatorio.

3.2. Derecho a la igualdad en el ámbito del derecho laboral

Abocándose al tema central, se debe hablar sobre el derecho a la igualdad respecto al trato en el trabajo, el mismo que encuentra sustento en el principio del derecho de igualdad de oportunidades, establecido en el artículo 26.1 de la Constitución, el mismo que debe interpretarse como el derecho a la igualdad de trato dentro de las relaciones laborales. Entonces, se está ante un verdadero bien jurídico constitucional que, como sostiene Blancas (2009) supone que el trabajador tiene el derecho de recibir por parte de su empleador un trato igual al que reciben los demás trabajadores. Es por ello que, la igualdad de trato en la relación laboral no se mueve, y este se expresa entre dos sujetos particulares, que son el empleador y el trabajador, donde el primero está dotado de un poder de dirección el cual debe ejercer dentro de los límites de este principio de igualdad para evitar diferenciaciones arbitrarias de trato.

3.2.1. Concepto

Muchos autores dentro de ellos Rodríguez (1998), sostienen que el principio de igualdad no es exclusivo del Derecho laboral o que no es uno de los principios de nuestra disciplina. Sin embargo, la igualdad es el valor inicial que da fundamento a todo el Derecho del trabajo y al resto de sus principios, y por tanto es el más importante.

Lo que sucede es que la igualdad que orienta al Derecho laboral no es la igualdad formal y abstracta que se conoce del liberalismo, en la que se sabe que, todos son iguales ante la ley, la cual no distingue entre pobre y ricos, entre poderosos y débiles, sino que se aboca a la igualdad material, la misma que intenta corregir esas diferencias. En cambio, dentro del Derecho del trabajo, se entiende que este no es un ordenamiento jurídico que sea igual para todos, sino que es uno particularmente desigual e intenta corregir la misma (Barbagelata, 1983).

Por tanto, Rosenbaum (1983) indica que la igualdad del Derecho del trabajo y del Derecho social en general, es la igualdad material, igualdad compensatoria o igualación. Por otro lado, Radbruch (1951) manifiesta que todo el Derecho laboral es una aplicación del principio de desigualdad compensatoria, sobre todo porque esta clase de igualdad es la gran innovación que trae consigo el Derecho del trabajo, en la que se entiende a la igualdad como un objetivo y una meta y no solo como supuesto o punto de partida, y es por ello que se establece que el Derecho del trabajo es protector.

3.2.2. Características

El Principio De No Discriminación En El Trabajo

Para referirse a este principio se debe entender que igualdad y no discriminación no son la misma cosa, como indica Alves (2006) por un lado, el principio de igualdad es el de mayor magnitud, ya que este incluye al de no discriminación. Esta es un derivado de la igualdad, es decir como un reflejo de la igualdad. Asimismo, Barreto (2008) orienta indicando que la no discriminación es el contenido mínimo de la igualdad, pero hay otra diferencia fundamental que se da dentro del área específica del Derecho laboral, ya que la igualdad opera verticalmente, es decir, reduciendo la diferencia entre capital y trabajo, mientras que la no discriminación opera horizontalmente, procurando que no se perjudique a los trabajadores más débiles o expuestos.

De la misma forma, otra característica de la discriminación según Godinez (2010) es que la discriminación en el trabajo es un fenómeno cotidiano y universal, esto debido a que el trabajador está siempre expuesto a la discriminación, por el hecho mismo de la desigualdad, subordinación o dependencia, y más expuesto está cuanto más débil es.

Por otro lado, es importante resaltar la definición de la discriminación laboral, misma que parte del art. 1 del convenio internacional del trabajo núm. 111, en donde se indica que esta nace como toda distinción, exclusión o preferencia carente de justificación suficiente, y que tenga por efecto destruir o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo.

A partir de ese concepto, la doctrina y Núñez (2009) han identificado algunos caracteres, tales como:

- Que, esta puede tratarse de una acción o de una omisión, un hacer o un no hacer.
- Que, supone una diferencia, una exclusión o aún una preferencia injustificada.
- Que tal diferencia debe carecer de una causa justificante, de un motivo justo y fundado.
- Que debe provocar un daño o un perjuicio al trabajador que recibe el tratamiento diferenciado.
- Y, que no es relevante la intención sino el daño ocasionado.

3.3. Trabajo y Derechos Humanos

3.3.1. Principio Protector

El Derecho del trabajo conforme Ackerman (2005) protege al trabajador para reducir la desigualdad propia de la relación de trabajo o para evitar los peores efectos de esa desigualdad. Es por ello que la desigualdad es el fundamento y justificación de la protección.

Por otra parte, y de manera análoga, también puede sostenerse que la protección se deduce del principio de igualdad, ya que se protege al trabajador para corregir la situación de desigualdad en la que se encuentra.

3.3.2. La dignidad de la persona

La igualdad es el fundamento del principio tuitivo del Derecho laboral, y esta va de la mano con la dignidad, que es otro gran valor de los derechos humanos, lo que coloca al Derecho del trabajo en el centro del sistema de derechos fundamentales. Esto debido a que todos los derechos humanos se basan principalmente en los valores de igualdad y dignidad, mientras que la tutela laboral procura preservar la dignidad del trabajador.

El concepto de dignidad es muy antiguo, comenzando por la filosofía griega, el cristianismo y por Kant, y el más importante y actual, es el Preámbulo de la Declaración Universal de los derechos humanos de la ONU (2022), mismo que indica que la dignidad es inherente a todos los miembros de la familia humana.

Por otro lado, Furtado (2004) en su libro indica que el Tribunal Constitucional español, señala que la dignidad es la estima que merece toda persona por el solo hecho de serlo, siendo el respeto fundamental para todo ser humano, y por consecuente se crea el derecho a vivir una vida digna. Esta dignidad incluye el derecho a condiciones mínimas de existencia que deben ser aseguradas por el Estado y por el orden económico. Y esto expresado al mundo laboral, se entiende como el derecho a tener una vida digna la cual depende del hecho de poseer un trabajo decente o digno.

Además, la dignidad es hoy un valor muy próximo al de igualdad, ya que según como lo expresa Canotilho y Miranda (1993), hoy en día no existe la dignidad sin igualdad. Esto debido a que, si todos somos iguales, todos debemos gozar de los derechos esenciales a la dignidad, y por eso, la desigualdad no justificada arremete a la dignidad.

3.3.3. Derecho a la Libertad

La protección del Derecho laboral se funda también en la libertad, ya que este cuenta con un reconocimiento y una jerarquía, como uno de los valores fundamentales del sistema de derechos humanos (Barbagelata, 2002).

La relación de trabajo con la libertad, se encuentra en el poder que limita severamente la libertad del trabajador, ya que como dice Ackerman (2007), toda vez que se trabaja por necesidad, se limita severamente la libertad de quien trabaja, ya que existe una necesidad de obtener los recursos para la subsistencia, sin tener acceso a la elección, así también, este autor señala que el trabajo por necesidad, subordinado o por cuenta ajena, en el cual uno es sometido al poder de un empleador, supone, para la persona que trabaja, una progresiva e inevitable pérdida de libertad. Es por ello que se llega a la conclusión de que el Derecho del trabajo tiene como objetivos, primero el garantizar al trabajador algún grado de libertad negativa, es decir liberarlo de la intensidad de su empleador, así como garantizarle una libertad positiva, en la cual tenga capacidad de autodeterminación como trabajador.

En efecto, López (2009) manifiesta que toda la estructura del Derecho laboral apunta a garantizar un mínimo de libertad al ser humano que trabaja, siempre y cuando esta se encuentre dentro y durante una relación de trabajo, por ejemplo el derecho al trabajo, limita de alguna manera la subordinación o dependencia a que la relación de trabajo la

somete; condicionando el ejercicio del poder de dirección del empleador al limitar la duración del tiempo de trabajo, garantizar descansos, etc., se apunta a generar un tiempo liberado de esa subordinación o dependencia.

3.3.4. El derecho a la igualdad en la remuneración mínima vital

- En los trabajadores dependientes

Por un lado, Ius Et Veritas 360 (2015) recuerda lo expresado en el Artículo N°24 de la Constitución Política del Perú de 1993 en la que se señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, y donde establece que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador, así como también define que las remuneraciones mínimas son reguladas por el Estado.

Y, por otro lado, se tiene al Convenio N°26 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1928) la cual habla sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos, donde aclara que cada Estado ratifica y establece de manera libre distintos métodos que permiten la fijación de este salario.

Para la formulación de una remuneración básica, Toyama (2001) sostiene que hay tres variables que se deben tomar en cuenta respecto a la Remuneración Mínima Vital. La primera de ellas es que esta debe sostenerse en el diálogo social, es decir con las partes involucradas y acudiendo a las autoridades competentes que en este caso vendría a ser el Consejo Nacional del Trabajo (Empresa – Trabajadores – Estado), y, sobre todo, decidir si debe haber un incremento en el salario, basados en la metodología técnica y previsible para fijar esta alza, teniendo en cuenta las otras dos variables que son el crecimiento económico nacional y el costo de vida actual que se maneja en el Perú.

Por otro lado, es necesario traer a colación la postura del Análisis Económico del Derecho, donde Rodríguez (2014) señala que se plantea que el aumento del salario mínimo es constantemente invocado por trabajadores que presionan y exigen una mejoría en su situación salarial con efectos no considerados por ellos.

Según los estudios de Jaramillo (2004), la fijación de un salario mínimo influye negativamente en la disponibilidad de puestos de trabajo. Esta tesis indica que cuando la regulación exige que los empleadores paguen un salario superior, se debe efectuar recortes presupuestales que se traducen en reducción de ofertas laborales e incrementos en los precios de los productos o servicios ofrecidos a los consumidores,

esto hace que la sociedad en su conjunto pague el incremento establecido por la regulación generando perjuicios para todos.

Y finalmente, es importante recordar lo que señalan Hamermesh y Rees (1996) en su libro donde se indica que en el mercado los empleadores desean obtener trabajadores más productivos y que por tanto el salario que perciben sea el reflejo de tal productividad. Pero cuando la regulación impone un salario mínimo, aquellos trabajadores que tengan una productividad inferior a aquella que justifica el salario mínimo quedarán en el desempleo. Por lo que la teoría elemental sobre mercados laborales competitivos predice que la imposición de un salario mínimo por encima del salario de mercado reducirá el empleo disponible.

- En los trabajadores independientes

Por otro lado, en el caso del contrato de locación de servicios, el locador solo tiene derecho a la retribución pactada, por lo que percibe únicamente honorarios y no beneficios laborales adicionales (Zavala, 2021).

Y, cuando se refiere a trabajadores independientes informales, se puede resaltar que la falta de un ingreso mínimo garantizado deja a estos en una situación de vulnerabilidad económica, donde sus ingresos pueden ser altamente variables e insuficientes para cubrir sus necesidades básicas, conforme lo indica informe de la OIT (2018), los trabajadores informales suelen ganar significativamente menos que sus contrapartes formales, lo que contribuye a la pobreza y la inseguridad económica.

3.3.5. La aplicación de la Remuneración Mínima Vital resultaría discriminatoria

El tema de la discriminación de los trabajadores independientes es debatible, dado que el hecho de que existe un derecho para los trabajadores dependientes de gozar una Remuneración Mínima Vital, del cual no son beneficiarios los trabajadores independientes, de por sí, su sola aplicación no resultaría discriminatoria y debe ser analizada desde varias aristas, como lo hace Huerta (2003).

Asimismo, comparando un poco las distintas Remuneraciones Mínimas Vitales en el mundo, se destaca que en distintos países de Europa, tales como Dinamarca, Italia, Chipre, Austria, Finlandia, Suecia, Islandia, Noruega y Suiza, no tienen fijado un salario mínimo para sus trabajadores, esto debido a que los sindicatos y los propios trabajadores son los que negocian un esquema salarial, y coincidentemente estos países son de los más prósperos a nivel mundial, esto conforme lo indicado en la revista digital de GD Empresa (2023); lo que demuestra que no existiría una necesidad real de determinar o establecer

un monto de remuneración básica, y así mismo demuestra que la falta de este no genera ninguna contingencia dentro de estos países, los cuales cuentan con una mejor calidad de vida, como por ejemplo tienen mayor demanda laboral, y en el caso de los trabajadores dependientes de esos países, hacen prevalecer bastante su derecho sindical.

Aunado a lo mencionado, es importante señalar que según Indicadores Europa (2022), los países sin salario mínimo tienen sueldos medios más altos y menor tasa de paro, y por eso muchos estudios opinan que el salario mínimo sería muchas veces un estorbo para el desarrollo del mercado laboral, esto conforme a un informe publicado por el Instituto Nacional de Estadística “Los salarios en España y la UE”.

De igual forma, al examinar estos otros países, se desprende que en algunos de ellos se han implementado medidas similares con la finalidad de equiparar y proteger salarialmente a los trabajadores independientes, como el que expone Giubboni (2017) en su artículo cuando indica que el 2017 en Italia, se aprobó la Ley 81/2017, conocida como el "Statuto del Lavoro Autonomo", que introdujo importantes protecciones para los trabajadores independientes, si bien no establece un salario mínimo fijo para los trabajadores independientes, este proporciona mecanismos para que estos trabajadores negocien colectivamente sus tarifas a través de asociaciones profesionales. Además, la ley incluye diversas garantías similares a las de los empleados dependientes, como el acceso a la formación profesional y la protección en caso de enfermedad o accidente.

De igual forma Clark (2021) publica un artículo en el que señala que en España, si bien, no existe un salario mínimo específico para los trabajadores independientes, se han implementado medidas para mejorar las condiciones laborales de estos, por ejemplo, en 2020 se aprobó una ley que permite a los trabajadores de plataformas digitales, como repartidores y conductores, negociar colectivamente sus tarifas y condiciones laborales. Esto ha sido un paso hacia la protección de los ingresos de los trabajadores independientes en ciertos sectores.

Por otro lado, es importante resaltar que la RMV enfrenta fuertes desafíos, tales como la economía informal, ya que estudios como los de Céspedes (2004) que identifican que el ingreso promedio diario por hora del sector informal en nuestro país, es menor al valor de la RMV en la mayoría de regiones exceptuando el ingreso en Lima Metropolitana. De igual forma, otro desafío que indica el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022) es que, en muchas regiones de nuestro país, la RMV puede que no sea suficiente para cubrir el costo de vida, sobre todo en las áreas urbanas con altos costos. Y finalmente, conforme lo señala Yamada & Montero(2016), los trabajadores independientes son el

mayor desafío pues al no estar protegidos por la RMV, se puede generar desigualdades en muchos casos que existan desigualdades significativas en términos de ingresos y seguridad económica para ellos.



CAPITULO II

MARCO METODOLÓGICO

1. Descripción del problema

En Perú como en muchos otros países, existe una parte de la sociedad que mueve toda la economía y consecuentemente a todo lo demás, esta viene a ser la conocida masa trabajadora, la cual se encuentra conformada por todas aquellas personas que toman la decisión de laborar, ya sea de manera dependiente, trabajando para una empresa privada o para el Estado, o aquellas personas que deciden trabajar por cuenta propia, iniciando empresas y/o realizando labores esporádicas con una respectiva retribución a cambio.

Sobre esto, es importante comenzar por poder definir que es un trabajador, ya que es esta la base de la presente tesis. Para ello se debe destacar lo señalado por la Editorial Definición MX (2022), que define a un trabajador como aquella persona que presta o brinda servicios, mismos que van a ser retribuidos por otra parte, como puede ser un empleador o un locatario. Es así que, dentro del derecho laboral, el trabajador es considerado como la base principal, sobre la cual se desarrolla el concepto de derecho laboral, pues lo que pretende proteger el derecho laboral son los derechos de la persona que trabaja, ya sea para aquellos que prestan servicios de manera permanente, es decir mediante un “trabajo estable” encontrándose vinculado a una empresa la cual mensualmente le retribuye mediante una remuneración, o para aquellos trabajadores que de forma esporádica, brindan servicios profesionales a otros, con la subsecuente retribución pactada, sin necesidad de un vínculo laboral que los una, este tipo de trabajos, usualmente se plasman mediante un acto civil, como por ejemplo, un contrato de locación de servicios o similar.

Aunado a ello, se deben destacar aquellos derechos de los que gozan todos los tipos de trabajadores, como por ejemplo, en el caso de los trabajadores dependientes, se encuentra que estos gozan de bastantes beneficios como son la remuneración mínima vital, el derecho a dos gratificaciones anuales por parte de su empleador; vacaciones remuneradas; derecho a un tiempo de refrigerio justo, el derecho a que se respeten sus licencias y sobre todo y el más importante, un derecho de contar con un seguro de salud ya sea privado o público mediante el cual el trabajador cuente con un resguardo y protección. Ahora, en cuanto a los derechos de los trabajadores independientes, estos al no encontrarse subordinados a un empleador, ni tener un vínculo laboral, pues no poseen los derechos

mencionados antes, sino que, al ser personas naturales, solo cuentan con los derechos fundamentales y constitucionales, así como todos aquellos amparados por ley. Es ahí donde surge la interrogante de si esta diferencia de derechos dependiendo del tipo de trabajador afectan, ya que sería ideal que todos los trabajadores sin importar su vinculación deberían de gozar de un trato igual frente a la ley, sobre todo en cuanto al tema de la aplicación de una remuneración mínima vital.

Por otro lado, es necesario saber que es una remuneración, y para ello se tomó como referencia principal lo que indica Moreno (2021) cuando señala que la esta es básicamente el resultado de un largo proceso histórico en el cual se ha buscado la dignificación del trabajo y que se pueda reestablecer la clase trabajadora que surgió con motivo de la Revolución Industrial. De la misma forma, se entiende que el termino remuneración va de la mano de la dependencia que se tenga hacia otra parte, en este caso el empleador, pues es recién dentro de una relación netamente laboral, la cual se vea plasmada mediante un contrato de trabajo, que el trabajador adquiere estos derechos y beneficios, mientras que aquellas personas que realizan trabajos de forma esporádica y/o mediante contratos civiles no gozan.

Es por todo lo expuesto que se observó que existe una situación de tratamiento desigual entre los trabajadores dependientes y los trabajadores independientes, ya que ninguno tiene la libertad para elegir como quiere ser remunerado por cierto servicios brindado, viéndose afectado así su derecho a la igualdad, puesto que estos deberían ser brindados en beneficio de toda aquella persona que realiza una labor, independientemente del tipo de vínculo laboral, es por ello que se inició la presente tesis, con la finalidad de evaluar las diferencias mencionadas, para lograr entender porque se dan y si es factible o no realizar un cambio en la legislación a modo de proteger a todos los trabajadores por igual.

2. Justificación

2.1. Social

La presente tesis, buscó ayudar en primer lugar a todos los ciudadanos de Perú, los cuales no se encuentran laborando para un empleador en específico, y que en base a sus habilidades, brindan diferentes servicios a cambio de una contraprestación, y que a pesar de no contar con un contrato de trabajo, son considerados trabajadores por las labores que realizan, y por tanto se busca dar un soporte para que prevalezca el derecho a la igualdad entre aquellos todos los trabajadores, garantizando así una misma base de remuneración, así como otros beneficios que son propios de los trabajadores dependientes.

2.2. Jurídica

Esta tesis, se enfocó en tratar de beneficiar a todas las entidades del Estado que podrían ser cuestionadas sobre el establecimiento de una remuneración mínima vital para los trabajadores no dependientes a un empleador, y de esta manera se encuentren justificados derechos de los que gozan los trabajadores según su regulación. De esta manera, se crearía un precedente en el cual exigir derechos y obligaciones de los distintos tipos de trabajadores del Perú.

2.3. Personal

La tesis beneficia a la bachiller, pues fue la oportunidad de poner en práctica todo lo aprendido durante los 6 años de enseñanza académica, partida por todos los profesores dentro de su alma mater, así como de las personas que intervinieron en su aprendizaje, de igual forma pudo plasmar lo aprendido en sus prácticas pre profesionales y profesionales, que la encaminaron a tomar la decisión de obtener el tan ansiado título profesional, mediante esta tesis en la que se desarrolló habilidades tanto profesionales como personales, en un tema que la motiva y le apasiona, como es el campo laboral del sector privado, así también, es un tema que podría complementar en estudios superiores como maestrías, y teniendo en cuenta la oportunidad de contribuir con una mejor regulación y protecciones de los derechos que todos los tipos de trabajadores.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Determinar como el tratamiento que se le da a la remuneración mínima vital respecto de los trabajadores dependientes e independientes, se relaciona con el derecho a la igualdad de los mismos en mérito a la finalidad de la remuneración mínima vital.

3.2. Objetivo Específico

Establecer que es la remuneración mínima vital y su finalidad en el sistema jurídico peruano

Describir los tipos de trabajadores en el Perú y tratamiento jurídico que cada uno tiene respecto de su remuneración

Establecer como el derecho a la igualdad se ve reflejado en el tratamiento que reciben los diferentes tipos de trabajadores respecto a la remuneración mínima vital.

4. Hipótesis

Dado que, los trabajadores que realizan sus labores de manera independientes, es decir que no están sujetos a un empleador, no cuentan con el derecho de percibir una remuneración mínima vital establecida por ley, es probable que se vulnere el derecho a la

igualdad de los trabajadores independientes respecto de los trabajadores dependientes. Esto debido a que se considera trabajador no solo a aquella persona que se encuentra subordinada a un empleador, sino que se trata de cualquier persona que realice un servicio y/o labor por la cual se derive una contraprestación, y por tanto ambos tipos de trabajadores deberían ser beneficiarios del derecho a una remuneración mínima vital con la cual sostenerse.

5. Diseño de investigación

El diseño de investigación para la presente tesis es No experimental, debido a que el investigador no pudo manipular las variables de la presente investigación, y de corte transversal, ya que la información se levantó en un único periodo de tiempo, que es el año 2023.

6. Enfoque de Investigación

El enfoque de la presente investigación fue de tipo cualitativo, ya que los caracteres, atributos, o las propiedades del mismo no pudieron ser cuantificables, es por ello que este no fue un proceso lineal, muy por el contrario, se dio de manera circular, sin un orden específico, lo cual hizo que este fuera bastante flexible para su investigación.

7. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo descriptiva, ya que en todo momento se buscó especificar las distintas características de las palabras clave, así como analizar los distintos derechos mencionados y el porqué de su aplicación en las personas.

8. Procesamiento de la Información

Se empleó la técnica la observación documental, a través de la revisión de diferentes investigaciones realizadas por especialistas en materia laboral, ya sea mediante tesis y/o artículos publicados, así mismo se analizó la ley peruana, sobre todo aquella en materia laboral y constitucional, de la misma forma se analizó la normativa internacional laboral.

De igual forma, se realizaron entrevistas a distintos abogados y operadores de justicia especialistas de materia laboral, donde mediante una guía de entrevista semiestructurada, que consistía de 12 preguntas abiertas, se les preguntó sobre puntos clave de la presente investigación, esto a través de un formulario.

CAPITULO III

RESULTADOS

1. Resultados de entrevistas

De las encuestas realizadas a los 03 especialistas en Derecho Laboral se ha obtenido los siguientes resultados:

- Respecto a si consideran óptimo que en Perú exista un monto establecido para la Remuneración Mínima Vital, la mayoría de ellos considera que si, puesto que es un derecho a ser retribuido por el trabajo realizado y la consideran una garantía para los mismos. Así mismo, un jurista destaca que no considera adecuado que exista una Remuneración Mínima Vital para el caso de los trabajadores independientes.
- La mayoría de entrevistados desconoce casos de países en donde se haya implementado un enfoque diferente para garantizar el derecho a la igualdad de los trabajadores independientes, y destacan que como la remuneración mínima vital se encuentra basada exclusivamente en labores subordinadas, no existe una igualdad entre un trabajador subordinado que un trabajador independiente. Sin embargo, uno de los entrevistados señala que tanto en algunos países europeos y nórdicos si existe este tipo de casuística.
- Dos de los tres entrevistados considera que no existe una relación similar entre un trabajador independiente y uno con relación laboral, por ello indican que no existiría una afectación al derecho de igualdad, sin embargo, si exponen que el Estado debería generar una serie de beneficios para los trabajadores independientes. De igual forma, uno de los entrevistados considera que, si existe una afectación al derecho de igualdad de los trabajadores no sujetos a un empleador, al momento de establecer un monto de RMV.
- Respecto a la pregunta sobre si los trabajadores tendrían un mayor desempeño si no se aplicara la RMV, un entrevistado está de acuerdo con dicha afirmación mientras que los demás consideran que actualmente las empresas privadas manejan distintos esquemas remunerativos con lo cual se evalúa el desempeño de los trabajadores.
- En esta pregunta surgen opiniones distintas, ya que mientras un entrevistado considera que establecer un monto de RMV si afecta el derecho de libertad de contratación, existe otro que resalta la diferencia entre los prestadores de servicios y los sujetos con relación laboral, indicando que, en el caso de los prestadores de servicios, si se verían afectados. Y finalmente, otro considera que, al tratarse de una aceptación mutua, este no vulneraría derecho alguno.

- Respecto a si consideran a quién beneficia más el establecimiento de una RMV, un entrevistado indica que, a ninguno, pues este limita la meritocracia, mientras que los otros dos consideran que, si bien la RMV busca proteger al empleador, actualmente esta no logra satisfacer a los trabajadores puesto a que el empleador en su mayoría busca reducir costos. Sin embargo, esto depende de la extensión del empleador.
- Sobre el papel de la masa trabajadora en la economía del Perú y otros países, consideran que son parte de nuestro sistema económico, como es el prestar servicios, lo cual es una labor esencial para el crecimiento económico.
- Los tres entrevistados consideran que existen distintas ventajas en términos de libertad que gozan los trabajadores independientes, tales como libertad decisoria, cobrar conforme a los servicios prestados, y la no exclusividad que le permite generar mayores ingresos.
- Respecto a los tipos de trabajadores que conforman la masa trabajadora del Perú, existen distintas opiniones las cuales se resumen en Trabajadores formales y trabajadores informales, es decir los que trabajan por cuenta propia (independientes) y ajena (dependientes).
- Cuando se les preguntó qué derechos se ven afectados debido a la diferencia en el tratamiento de los trabajadores dependientes e independientes, dos de ellos fueron tajantes en aclarar que ninguno, puesto que ambos están regulados por normas distintas, mientras que un especialista considera que podría verse afectado su derecho a la igualdad por un tema de discriminación salarial, sin embargo, asevera que se deben considerar diferentes elementos respecto al trabajo que brindan.
- Ninguno de los entrevistados considera se afecta su derecho a la igualdad para los trabajadores dependientes, o que exista un impacto real de la aplicación de un monto de remuneración mínima vital para ellos.
- Finalmente, ninguno de los entrevistados piensa que exista un aspecto de la libertad de los trabajadores independientes que se encuentre en conflicto con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, dado que estos están regulados por el Código Civil, el cual cautela los derechos mencionados.

2. Análisis Jurídico

De la investigación realizada y de haber analizado con detenimiento las definiciones señaladas en el marco teórico, se puede desprender de las mismas que la Remuneración

Mínima Vital o también denominado Salario Mínimo, se podría definir como el establecimiento de un precio mínimo en el mercado laboral, que asegura un ingreso que sea socialmente aceptable para cada empleado. En otras palabras, al fijar una remuneración mínima vital, se busca fomentar la equidad social y al mismo tiempo proporcionar protección al trabajador frente a su empleador, asimismo Valverde (2017) hace alusión a que esta Remuneración Mínima Vital protege al trabajador ante cualquier negociación salarial.

Es por todo ello que, se debe entender a la remuneración mínima como una contraprestación a los servicios prestados por un trabajador, la cual es fijada en la mayoría de situaciones, en base a criterios constitucionales tales como la realización de los postulados básicos de cualquier Estado Social de Derecho, este es el caso de Italia, en el que su constitución establece que el trabajador tiene derecho a una retribución proporcional a la cantidad y calidad de su trabajo, y en todo caso suficiente para asegurarle a él y a su familia una existencia libre y digna (Tribunal Constitucional, 2014).

Respecto a la naturaleza de esta, se podría entender que si el salario se entiende solo como contraprestación del trabajo, no existiría una explicación para aquellos casos en los que existe una retribución sin que preexista un servicio del trabajador, como son los casos que por un motivo imputable al empleador a pesar de que el trabajador no brinde una labor efectiva debe retribuirle como son los casos de enfermedad, fallecimiento de un pariente cercano, cumplimiento de obligaciones públicas, maternidad, etc., ya que es en estos casos donde se paga basados en reglas o principios especiales del Derecho Laboral, y por ello, el salario adquiere el carácter social. Ante ello se entiende que la retribución, antes de ser una contraprestación, es un elemento esencial de la relación de trabajo, sin el cual esta no se da.

Y, respecto a los derechos fundamentales que la RMV cautela se encuentra en primer lugar el derecho a la igualdad, que es uno de los primordiales y es en base a este que la presente tesis tiene lugar ya que como se aprecia de la evolución y nacimiento de la remuneración, se da con la finalidad de que todos los trabajadores sean retribuidos con un salario en común, el cual les permitiera tener una vida digna a estos y a sus familias. Es ahí cuando se abre la interrogante de porque el derecho a percibir una RMV solo se aplica en aquellos trabajadores que laboran de manera dependiente de una institución, y esto no se ve reflejado en las demás personas que también realizan un trabajo el cual no es retribuido desde una base o parámetro, es por ello que surge la pregunta de cómo es que se aplica este derecho si no cumple con la finalidad inicial.

Respecto al derecho a la seguridad, se desprende que se debe entender a la remuneración suficiente, es un término que abarca la incorporación de más valores, que no son garantizados por la remuneración mínima, ya que la remuneración suficiente en las declaraciones de derechos humanos es reconocida por ser satisfactoria, es decir que lo que se busca con la RMV es que esta logre la satisfacción del trabajador y de su entorno familiar, ya que esta debe ser suficiente para garantizar el bienestar, tal como se mencionó líneas arriba

Sin embargo, se considera que para el establecimiento de la RMV intervienen elementos políticos, económicos y sociales, lo cual a veces genera que esta no sea satisfactoria, perdiendo así su característica del Derecho a la Seguridad, puesto que pondría en riesgo la dignidad del hombre.

De la misma forma en este derecho es importante resaltar que aquellos trabajadores dependientes, gozan del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, en donde el empleador toma parte responsable de la salud de su trabajador tanto dentro como fuera del ambiente laboral, lo cual se ve manifestado al otorgarle un seguro de salud ya sea privado o público, y también dándole la potestad de escoger que tipo de escoger su sistema de Pensiones, la cual ayudará al momento de jubilación del trabajador; y también se manifiesta cuando el empleador se hace responsable de aquellos accidentes en el trabajo o enfermedades ocupacionales que devienen de las labores diarias de sus trabajadores.

Sin embargo, este es otro derecho del cual no gozan aquellos trabajadores independientes o también llamados locadores, ya que el pago que se les hace a estas personas no se encuentra con ninguna retención ya sea de salud o tema de pensiones, y si bien, hace pocos años nuestro país ha dado la facultad a cada persona de tener la libertad de contratar un seguro de salud particular o un sistema de pensiones a modo de prevención, se debería otorgar mayores facilidades a los trabajadores de decidir, así como otorgarles a los trabajadores dependientes cuales son los descuentos que se les hacen.

Y finalmente, sobre el derecho a trabajar de manera libre, de acuerdo a lo investigado, se debe destacar que actualmente existe una tensión fuerte entre la protección del derecho a la RMV y el derecho a la libertad contractual, ya que el cumplimiento de un contrato podría afectar el primer derecho mencionado, ya que existen muchos trabajadores que por su capacidad merecerían percibir más de lo que la remuneración mínima vital exige, y es por ello que la lógica podría describir que frente a los casos en que una persona no se encuentre a gusto con la remuneración que percibe, esta tiene la libertad contractual de

romper dicho trato, y renunciar a un trabajo, sin embargo este es un beneficio del cual solo gozan los trabajadores dependientes, es decir aquellos trabajadores que cuentan con un empleador con el cual negociar sus condiciones de trabajado dentro del rango de lo que propone el empleador, sin embargo, aquellas personas que brindan servicios de manera personal y/o independiente y que son remunerados mediante una contraprestación que no deriva de un vínculo laboral y mucho menos de un contrato de trabajo, no tienen la posibilidad de negociar en base a los parámetros de las leyes laborales o de un empleador, sino que la decisión sobre la retribución monetaria que recibirán por su trabajo, pueden proponer y decidir si tomar o no el trabajo encomendado, es ahí donde también se puede apreciar parte del problema de la presente tesis, pues existen este tipo de diferencias entre dos personas que pueden brindar y/o realizar el mismo trabajo, y cuya diferencia solo radica en la modalidad de contratación que tiene para realizar una labor en específico.

De igual manera se debe resaltar que actualmente, existe una necesidad mundialmente aceptada, respecto a que se debería establecer un salario mínimo para los trabajadores independientes, incluso la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha instado a los países a considerar formas de protección salarial para este grupo laboral, y un claro ejemplo es que en 2017, Italia aprobó la ley denominada Statuto del Lavoro Autonomo, misma que incluye protecciones para los trabajadores independientes, pues brinda la posibilidad de que estos accedan a una remuneración justa, así como a otras garantías similares de las que gozan los empleados dependientes. Si bien no fija un salario mínimo, permite que los trabajadores independientes negocien de manera colectiva sus tarifas a través de asociaciones profesionales; y en otros países como España, Reino Unido y Francia también han ido implementando mejoras para asegurar que los trabajadores independientes puedan gozar de un salario justo, que tengan acceso a seguros y otros beneficios, incluso como ya se ha establecido en nuestro país respecto al seguro social y a la afiliación a un sistema de pensiones.

Por otro lado, en cuanto al tema del Derecho del Trabajo, se entiende que este nace con un carácter tuitivo o protector a favor del trabajador, y de este se desprenden dos tipos de trabajadores, mismos que fueron analizados en la presente tesis, que son los trabajadores dependientes y los trabajadores independientes.

En ambos casos se analizaron sus diferencias, destacando entre ellas los derechos de los que gozaban cada uno y el porqué de los beneficios con los que cuentan, destacando que cada uno tenía ventajas de las que adolecía el otro, y principalmente se abordó que

cada una cuenta con una regulación distinta la cual es la principal razón de sus diferencias, lo cual habilita el descartar la opción de una discriminación entre las mismas.

En la misma línea de ideas es importante destacar el tema de las diferencias entre los tipos de trabajadores mencionados, se encuentran los aportes que realiza un trabajador dependiente, tales como aportes a un seguro de pensiones o de salud, ya que si bien actualmente se permite a los trabajadores independientes contratar el seguro de salud del Estado, con lo cual vemos un avance, distinto es el tema con el seguro de pensiones, ya que una persona que ha laborado toda o gran parte de su vida como independiente, no ha tenido la oportunidad de aportar a algún fondo de pensiones, con lo cual cuando este llegue a su vejez, o por algún otro motivo se encuentre incapacitado de trabajar, se encontrará totalmente desprotegido, y es un tema crucial si se pretende hablar de igualdad de derechos entre trabajadores.

Asimismo, es importante resaltar que nuestra legislación contempla una serie de obligaciones para los trabajadores independientes como es el caso tributario, donde estos se encuentran obligados a declarar sus ingresos y subsecuentemente a pagar por ellos, sin embargo, no existen derechos específicos para estos que el Estado exija o prevea, que logren equipararse con los que si cautelan para el trabajador dependiente.

De igual forma, en el punto que se refiere al derecho a la igualdad, se analizaron muchos derechos conjuntos y de su desarrollo se puede determinar que la dignidad va de la mano con la protección del trabajador por el tema de que la igualdad que se cautela, ya que la discriminación viola tanto la igualdad como la dignidad. Por eso, se dice que el Derecho del trabajo debe proteger a todos los trabajadores contra la discriminación.

Y se destaca también que el derecho Laboral está estrictamente ligado tanto a la libertad como a la dignidad y a la igualdad, las cuales tienen la finalidad clara de protección del trabajador, evidenciando que el Derecho laboral pertenece totalmente al sistema de los derechos humanos.

Ahora bien, respecto a la entrevista realizada, de acuerdo con las respuestas proporcionadas por los participantes, se puede llegar a la conclusión de que la mayoría sostiene la opinión de que la comparación en términos de igualdad entre dos grupos distintos de trabajadores, es decir los trabajadores dependientes y los trabajadores independientes, no es apropiada, ya que esta percepción se fundamenta en la consideración de que ambas categorías laborales están regidas por normativas legales diferentes. Esta disparidad normativa genera consecuencias que se traducen en una protección legal divergente para cada tipo de trabajador.

Dicha diversidad normativa no solo implica la existencia de beneficios específicos para cada grupo, sino también la presencia de desventajas y perjuicios particulares en cada caso. En este sentido, cada tipo de trabajador exhibe características propias, tanto positivas como negativas, que están intrínsecamente ligadas a la regulación legal bajo la cual operan. Si bien, se podría manifestar que estas diferencias no deben ser objeto de una comparación directa, pues no comparten un mismo fundamento normativo, se debería considerar la posibilidad de realizar un cambio en la legislación para que estos trabajadores independientes gocen de más protección por parte del Estado.

Ahora, respecto al punto donde se cuestiona sobre la aplicación y goce del derecho de libertad para los distintos trabajadores, los 03 abogados concuerdan en que este derecho es mucho más evidente y palpable en el caso de los trabajadores independientes, ya que cuando estos deciden realizar una labor para otra parte, estos cuentan con la oportunidad de poder negociar y pactar, cuál será el monto de la contraprestación que recibirán por desarrollar cierta labora, así como también son capaces de definir que trabajo brindará y cómo será la forma de entrega de los mismos, ya sea que hablemos de servicios o de productos, y aunado a ello, este tipo de trabajadores tendrá poder total de decisión de como realiza la labora encomendada, y ya queda a facultad de la otra parte decidir si quiere o no pactar en base a los términos que le ha establecido el trabajador, demostrando claramente el poder de libre decisión que posee, a diferencia de un trabajador dependiente, que por el contrario, es él quien tiene que aceptar todas las condiciones que le sean propuestas por su empleador, así como el horario, la remuneración, la forma en la que presta los servicios, entre otros, que si bien, claramente cuenta con la libertad de decidir si los acepta o no, la negociación que ahí se realiza es bastante limitada.

También es importante resaltar que, durante las entrevistas realizadas, se hace hincapié en las siguientes aseveraciones que fueron extraídas del artículo “El derecho a la igualdad” del jurista Luis Alberto Huerta Guerrero, y que serán analizadas a continuación para brindar mayor detalle sobre lo expuesto.

- El derecho a la igualdad implica el trato igual entre los iguales.

Esto refleja un principio fundamental en el ámbito jurídico relacionado con el derecho a la igualdad, destacando la importancia del trato igualitario, siempre y cuando las personas a comparar deben encontrarse previamente en situaciones similares o comparables, ya que solo en este tipo de casos, se exige un tratamiento idéntico sin distinción arbitraria.

- La discriminación implica un trato desigual entre los iguales.

Al igual que lo descrito líneas arriba, si se trata de personas implicadas en una misma situación, en caso, surja un trato desigual, se podría estar hablando de un tema de discriminación, siendo que el principio de no discriminación prohíbe tratar de manera diferente a las personas sin una justificación objetiva y razonable. Lo cual reconoce que el derecho a la igualdad no implica un tratamiento idéntico en todas las circunstancias, sino un trato igual entre aquellos que se encuentran en situaciones similares o comparables.

- La diferenciación implica un trato desigual entre los desiguales.

Esta frase refleja un principio jurídico fundamental, aunque se presenta desde la perspectiva opuesta a la frase anterior, ya que esta sugiere que la diferenciación de trato está justificada siempre y cuando existe desigualdad entre las personas. Esto puede estar en línea con el principio jurídico de tratar de manera diferente a aquellos que se encuentran en situaciones desiguales con base en criterios legítimos y objetivos. Siendo la clave el asegurarse de que la diferenciación no conduzca a discriminación injustificada y que esté en consonancia con los principios de equidad y proporcionalidad.

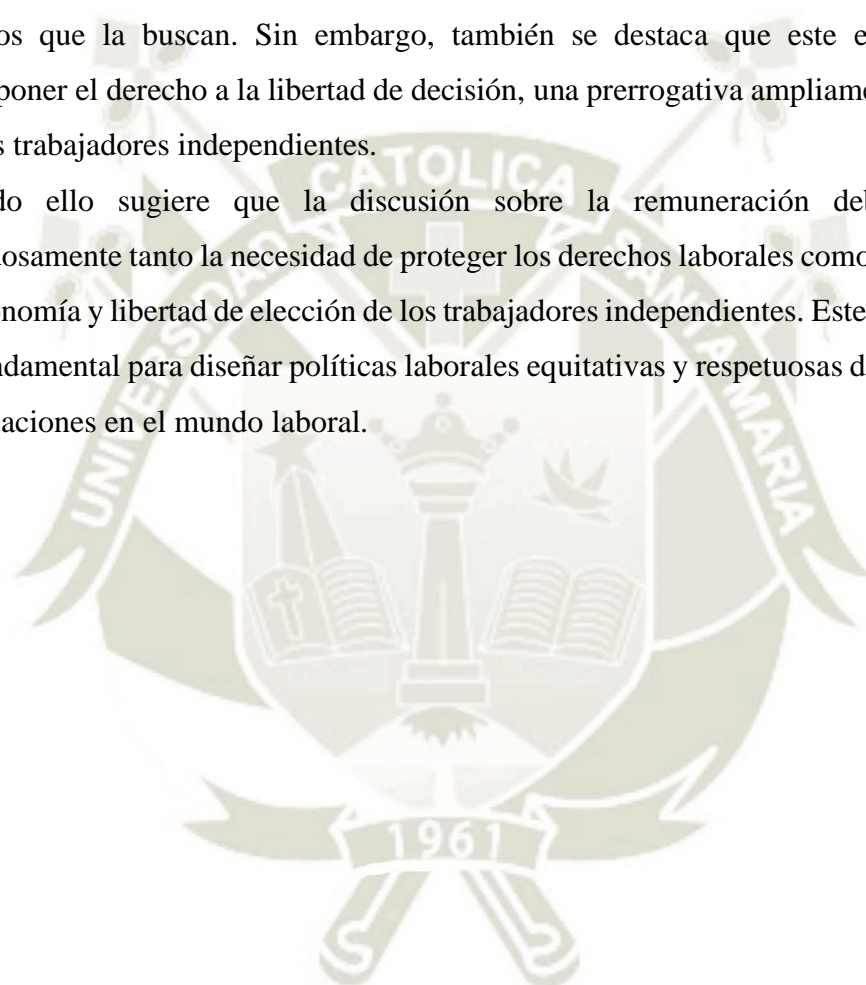
Ahora respecto, al tema del establecimiento de una remuneración mínima vital, es un tema que al parecer es sumamente controversial, dado que si bien muchos aseveran que el establecimiento de una genera una clase de protección a los trabajadores, pues nació con la finalidad de garantizar el que todos reciban un salario que cubra sus necesidades básicas, y los proteja para tener mejores condiciones de vida, por otro lado, existen aspectos negativos como el no valorar la meritocracia del servicio que brinda un trabajador, lo cual se convierte en un gran desafío para las empresas, pues deben establecer una política de remuneraciones que vaya acorde con la realidad tanto de su empresa como del entorno en el que se desarrolle, porque de lo contrario, los trabajadores optarán por renunciar a esos empleos, en busca de unos donde sean mejor remunerados.

Es por ello que se concluiría sobre este punto que establecer una remuneración mínima vital es un requisito para los trabajadores dependientes, sin embargo, en el caso de los trabajadores independientes, si bien en estos no aplicaría la figura de la remuneración mínima vital, si se puede configurar ciertas bases o parámetros desde los cuales estos puedan verse protegidos y beneficiados con un monto mínimo referencial desde el cual estos desarrollen sus labores y así perciban una retribución justa por las mismas; en ambos casos se deben considerar los diversos factores involucrados, buscar un equilibrio entre

la protección de los trabajadores y la sostenibilidad económica, y adaptar las políticas según las necesidades y circunstancias locales.

A partir del análisis de las preguntas planteadas, se puede concluir que no se observa una afectación clara al derecho a la igualdad de los trabajadores independientes cuando se contrasta con la remuneración que reciben los trabajadores dependientes, conocida como remuneración mínima vital. Aunque se reconoce que esta última no es necesariamente la óptima, se argumenta que de alguna manera brinda cierta seguridad a aquellos que la buscan. Sin embargo, también se destaca que este enfoque puede predisponer el derecho a la libertad de decisión, una prerrogativa ampliamente disfrutada por los trabajadores independientes.

Todo ello sugiere que la discusión sobre la remuneración debe considerar cuidadosamente tanto la necesidad de proteger los derechos laborales como el respeto por la autonomía y libertad de elección de los trabajadores independientes. Este análisis puede ser fundamental para diseñar políticas laborales equitativas y respetuosas de la diversidad de situaciones en el mundo laboral.



CONCLUSIONES

En primer lugar, se logró determinar que el tratamiento de establecer una remuneración mínima vital diferenciando a los trabajadores dependientes e independientes, no se relaciona directamente con el derecho a la igualdad, ya que este se encuentra justificado, debido a que no se puede buscar igualdad entre los desiguales. Sin embargo, es evidente que existe una ausencia de protección para los trabajadores independientes que genera desigualdad económica y social, y por tanto es imperativo evaluar la posibilidad de establecer alguna reforma que pueda compensar dicha desigualdad.

De lo observado se logró establecer que la remuneración mínima es un instrumento esencial en la regulación laboral peruana que busca asegurar un nivel mínimo de ingresos para los trabajadores, sin embargo, este enfrenta retos significativos, especialmente en el ámbito de la informalidad y la protección de trabajadores independientes, donde se debe evaluar la opción de establecer ciertos parámetros que sean la base para que estos gocen de derechos que cautelen sus condiciones de trabajo y sus beneficios, y que vayan de la mano con los ya gozados por los trabajadores dependientes.

Respecto a los tipos de trabajadores, se entiende que cada uno de los analizados cuenta con un tratamiento jurídico distinto dentro de nuestro ordenamiento jurídico, sobre todo respecto al tema de la remuneración, siendo que uno está regulado en base a un monto mínimo específico, mientras que los otros, en ejercicio de su derecho de libre decisión de exigir un monto distinto.

Finalmente, de la aplicación del derecho a la igualdad entre los trabajadores, se concluyó que recibir una RMV es la consecuencia de contar con un vínculo laboral, y que, si bien su derecho a la igualdad no se ve afectado, dado que estos son capaces de poder negociar su retribución, lo cual genera un goce pleno de su derecho a la libertad y al trabajo, es inevitable negar que existe un trato desigual que los coloca en una desventaja, misma que como Estado protector, se debe buscar regular.

RECOMENDACIONES

Se propone la creación de reformas legales que busquen extender ciertas protecciones, como un salario mínimo y/o otros beneficios, a los trabajadores independientes; en esta oportunidad podríamos empezar por regular a los profesionales colegiados, incluyéndolos dentro de su marco de protección:

- Se plantea la posibilidad de crear un nuevo marco normativo específico (régimen laboral especial) y desvincularlo del código civil, esto para profesionales colegiados que, desean prestar servicios de manera independiente. Se debe tener en cuenta que esta es una tarea compleja dado que se debe considerar varios aspectos tanto legales, como económicos y sociales.
- Para ello, se describe un esquema básico para este tipo de normativa:
 - Se debe determinar cuáles profesiones estarían incluidas en este régimen nuevo, analizar el mercado laboral actual de estos, y cuales son sus condiciones laborales, y a la vez, involucrar a los colegios profesionales para saber su punto de vista. Por ello, el alcance del mismo evidentemente sería a todos los colegios profesionales y por consecuente a sus afiliados.
 - El objetivo principal sería garantizar una retribución justa y equitativa para todos los profesionales colegiados, asegurándoles condiciones de trabajo dignas y beneficios adicionales, esto gracias al establecimiento de procedimientos claros para la fijación de retribuciones. Esta normativa buscaría equilibrar la flexibilidad del trabajo independiente con la protección de los derechos laborales de estos profesionales. De igual forma establecería derechos y obligaciones tanto para los profesionales como para sus clientes, promoviendo la formalización del trabajo independiente.
 - En cuanto a la supervisión de dicho régimen, se deberá crear o designar a un organismo que sea el encargado de supervisar la implementación y su cumplimiento, que podría ser similar al de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, así mismo se deberá capacitar sobre el tema mediante difusiones a los profesionales colegiados. También, podrían ser los mismos colegios profesionales quienes tengan la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de esta normativa.
 - El marco legal que tomaría sería en el campo laboral, debido a que es una rama relativamente moderna que se encuentra en bastantes cambios, y que

evoluciona junto con el desarrollo de la sociedad y, por tanto, se considera la mejor opción para la viabilidad de esta propuesta.

- A la vez, elaborar un nuevo modelo de contratación que combine la flexibilidad del trabajo independiente con las protecciones del trabajo dependiente, por ejemplo, contratos híbridos que garanticen un ingreso mínimo sin comprometer la autonomía del trabajador, para ello se propone un modelo, que se encuentra en los anexos de la presente.

En el caso de los trabajadores independientes que ofrecen sus servicios profesionales, se puede explorar la posibilidad de crear nuevas formas de asociación para los trabajadores independientes, posiblemente por profesiones, para que estos puedan negociar colectivamente mejores condiciones, y/o crear un monto base desde el cual ejercer sus profesiones, como se hace en otros países.

Apoyar y promover las nuevas disposiciones legales que le otorgan a los trabajadores independientes hacer goce de nuevos derechos, bajo su responsabilidad, como, por ejemplo, ahora ellos pueden pagar un seguro para EsSalud y pueden afiliarse a un sistema de pensiones.

Respecto al establecimiento de una remuneración mínima vital dentro del Perú, es debatible, ya que, si bien su finalidad es proteger la seguridad económica de los trabajadores, actualmente esta no cumple su objetivo, y para muchos es considerada una barrera que no daría lugar a la meritocracia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ackerman, M. (2005). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Rubinzal.
- Ackerman, M. (2007). Contrato de servicios y contrato de trabajo. La protección de la persona en las fronteras del derecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho*, 2-5.
- Alarcon, M. (1998). *La ordenación del tiempo de trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Alves, F. (2006). *Mecanismos antidiscriminatorios nas relacoes de trabalho*. Sao Paulo: LTr.
- Arce, E. (2021). *El trabajador autónomo (De la dependencia jurídica a la dependencia Económica)*. Lima: Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Arroyo, E., & Montoya, R. (2017). *Trabajo y Derechos Humanos Algunos retos Contemporaneos*. Mexico: Universidad Juárez del Estado de Durango Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Avalos, B. (2017). La desnaturalización de la locación de servicios: alcances y efectos. *Enfoque Derecho*, 10.
- Ávila, M. (2020). El Contrato de Trabajo en el Régimen Laboral de la Actividad Privada. *OTASS*, 3.
- Barbagelata, A. (1983). *La democracia*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Barbagelata, A. (2002). *Derechos fundamentales*. Montevideo: FCU.
- Barreto, H. (2008). El derecho a la igualdad y la no discriminación en el Derecho del trabajo. Una revisión crítica. *Revista de Derecho Social-Latinoamérica* N° 4-5, 52-55.
- Blancas, C. (2009). *Derechos Fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial.
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *Revista de Derecho Themis*, 13-26.
- Cabanellas, G. (1989). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Argentina: Heliasta S.R.L.
- Canotilho, J., & Miranda, J. (1993). Manual de Direito constitucional. *Coimbra*, 363.
- Céspedes, N. (2004). *Efectos del salario mínimo en el mercado laboral peruano*. Lima: Estudios Económicos.

- Clark, N. (2021). Spain: Is the Rider's Law the final solution to the problem? Labor and Employment Law. *Blog Laboral Garrigues*.
- Filler, R., Hamermesh, D., & Rees, A. (1996). *The Economics of Work and Pay*. New York: Harpercollins College Div.
- Freyssinet, J. (2023). La significación del trabajo. *Fondo de Cultura Económica*, 7.
- Furtado, E. (2004). *Preconceito no trabalho e a discriminacao por idades*. Sao Paulo: Ltr.
- Garcia, M. (1981). *Curso del Derecho del trabajo*. Madrid: Ariel.
- GD Empresa. (2023). ¿Cuál es el salario mínimo de los países europeos? *Empresa GD tu revista digital*, 3.
- Giubboni, S. (2017). Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017. *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 155, 471-495.
- Godinez, A. (2010). La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. *Revista Real Card N°2*, 101.
- Huerta, L. (2003). *El derecho a la Igualdad*. Lima: Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Indicadores Europa. (2022). Los países sin salario mínimo tienen sueldos medios más altos y menor tasa de paro. *El Economista. es*, 1.
- Instituto De Ciencias HEGEL. (2021). Derecho laboral: la contratación laboral y la locación de servicios. *Hegel*, 7.
- Instituto De Ciencias HEGEL. (2021). Las remuneraciones en el derecho laboral peruano. *HEGEL*, 4.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por departamento, 2007-2021*. Lima: INEI.
- Ius Et Veritas 360. (2015). *¿Qué culpa tiene la Remuneración Mínima Vital?* Obtenido de IUS 360: <https://ius360.com/que-culpa-tiene-la-remuneracion-minima-vital-2/#:~:text=%E2%80%9CEI%20trabajador%20tiene%20derecho%20a,cualquier%20otra%20obligaci%C3%B3n%20del%20empleador>.
- Jaramillo, M. (2004). *¿Cómo se ajusta el mercado de trabajo ante cambios en el salario mínimo en el Perú?* Lima: Grade.
- Jimenez, J., & Catalan, C. (2010). Trabajadores independientes y la previsión social. *Observatorio Previsional*, 123.
- Lopez, D. (2009). Libertad y seguridad en el trabajo. *Revista Laboral Chilena*, 53-59.
- Marcenaro, R. (1995). *El trabajo en la Nueva Constitución*. Cusco: Cusco.

- Mendez, D. (2019). *Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo Dependiente: Análisis Conceptual del Derecho Brasileño y Español*. Cuenca: Universidad de Castilla - La Mancha.
- Monereo, J., & Gorelli, J. (2009). *Tiempo de Trabajo y Ciclos Vitales*. Granada: Comares.
- Montoya, A. (2005). Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el Derecho del Trabajo. *Universidad Complutense*, 38.
- Morales Saravia, F. (2017). *El Amparo Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Moreno, J. (2021). *Remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo*. Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Moron, W. (2017). *La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado*. Lima: Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universida de Derechos Humanos*. Paris: Resolución 217 A (III).
- Neves, J. (2006). *Los principios del Derecho del trabajo en la jurisprudencia del tribunal constitucional*. Lima: Palestra.
- Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial.
- Núñez, C. (2009). *Interculturalidad y Derecho del trabajo*. Valencia: Tirant.
- OIT. (2018). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. Switzerland: International Labour Organization.
- Olea, M., & Casas, M. (2005). Derecho del Trabajo. *Thomson-Civitas*, 32-33.
- Organización de las Naciones Unidas. (2018). *Naciones Unidas*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2018/11/1445981>
- Organización de las Naciones Unidas ONU. (2022). *Naciones Unidas*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (1928). *Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos*. Ginebra: OIT.
- Organización Nacional de Trabajo, OIT. (1970). *CI31 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos*. Ginebra: International Labour Organization.
- Pacheco-Zerga, L. (2012). *Los elementos esenciales del contrato de trabajo*. Piura: Universidad de Piura.

- Pla Rodriguez, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Poder Ejecutivo. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima: El Peruano.
- Poder Ejecutivo del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Propiedad intelectual Naciones Unidas. (2022). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Radbruch , G. (1951). *Introducción a la filosofía del Derecho*. México: Reus.
- Rendon, J. (2000). *Derecho del Trabajo*. Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley.
- Rivas, G. (2016). *La obligatoriedad del aporte del trabajador independiente: Una propuesta necesaria para la reforma del sistema pensionario peruano* . Lima: Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Rodríguez, G. (2014). ¿Cuánto nos cuenta la remuneración mínima vital? *Enfoque Derecho*, 3-5.
- Rodríguez, J. (1983). *Remuneraciones en Tratado de derecho del trabajo*. Buenos Aires: Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma.
- Rosenbaum , J. (1993). Los problemas actuales de la justicia del trabajo en América Latina. *Derecho Laboral t. XXXVI N° 169*, 120.
- Samame, B. (1989). *Antecedentes de la Legislación Peruana sobre Salario Mínimo*. Perú: Centro Interamericano de Administración del Trabajo.
- Serida, J., Nakamatsu, K., Borda, A., & Morales, O. (2013). Peru 2013: Global Entrepreneurship Monitor. *Centro de Desarrollo Emprendedor ESAN*, 15-17.
- SUNAT. (2018). *Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria*. Obtenido de SUNAT: <https://personas.sunat.gob.pe/trabajador-independiente>
- Superintendencia Nacional de Administración Tributaria SUNAT. (2018). *Superintendencia Nacional de Administración Tributaria*. Obtenido de Superintendencia Nacional de Administración Tributaria: <https://personas.sunat.gob.pe/trabajador-dependiente/que-entiendo-por-rentas-quinta-categoria#:~:text=%C2%BFQui%C3%A9n%20es%20un%20trabajador%20dependiente,obligaciones%20y%20derechos%20para%20ambos>.
- Todoli, A. (2019). Plataformas digitales y concepto de trabajador: una Propuesta de interpretación finalista. *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*, 19.

- Toyama, J. (2001). Protección, Privilegio, Tiempo, Forma y pago de los Beneficios Sociales. *Derecho y Sociedad*, 62-73.
- Tribunal Constitucional . (2007). *Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 4922-2007- PA/TC*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Tribunal Constitucional. (2006). *SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL* . Lima: El Peruano.
- Tribunal Constitucional. (2014). *Sentencia 0020-2012-AI/TC*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Valverde, C. (2017). *Remuneración Mínima Vital: acercamiento a su regulación y algunas ventajas sobre la economía*. Obtenido de Enfoque: <https://www.enfoquederecho.com/2017/05/05/remuneracion-minima-vital-acercamiento-a-su-regulacion-y-algunas-ventajas-sobre-la-economia/>
- Yamada, G., & Montero, R. (2016). *Desigualdades laborales en el Perú: Una mirada a los trabajadores independientes*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Zavala, V. (2021). *Reglas básicas para contratos de trabajo y de locación de servicios*. Obtenido de La Cámara: <https://lacamara.pe/reglas-basicas-para-contratos-de-trabajo-y-de-locacion-de-servicios/#:~:text=En%20el%20contrato%20de%20locaci%C3%B3n,y%20no%20beneficios%20laborales%20adicionales.>
- Zavala, V. (2021). Reglas básicas para contratos de trabajo y de locación de servicios. *La Cámara*, 21.

ANEXOS

ANEXO N°1 - FICHA DE PREGUNTAS BASE PARA LA ENTREVISTA A LOS EXPERTOS

EN LA RAMA DEL DERECHO LABORAL / AREQUIPA

- 1 ¿Considera usted óptimo que en nuestro país exista un monto establecido para la Remuneración Mínima Vital?
- 2 ¿Conoce casos de países donde se haya implementado un enfoque diferente para garantizar el derecho a la igualdad de los trabajadores independientes?
- 3 ¿Considera que establecer un monto de RMV afecta el derecho de igualdad de los trabajadores no sujetos a un empleador?
- 4 ¿Considera que los trabajadores tendrían un mayor desempeño, si no se aplicara la RMV?
- 5 ¿Considera que establecer un monto de RMV afecta el derecho de libertad de contratación?
- 6 ¿A quién cree que beneficia más la RMV, al trabajador dependiente o al empleador?
- 7 ¿Cuál es el papel de la masa trabajadora en la economía del Perú y otros países?
- 8 ¿Cuál es la ventaja en términos de libertad que tienen los trabajadores independientes sobre los trabajadores dependientes?
- 9 ¿Qué tipos de trabajadores conforman la masa trabajadora en el Perú?
- 10 ¿Qué derechos se ven afectados debido a esta diferencia en el tratamiento de los trabajadores dependientes e independientes?
- 11 ¿Cuál es el impacto real de la aplicación de un monto de remuneración mínima vital para los trabajadores dependientes y cómo afecta su derecho a la igualdad?
- 12 ¿Qué aspectos específicos de la libertad de los trabajadores independientes podrían estar en conflicto con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral?

ANEXO N°2- RESPUESTAS DE LAS ENTREVISTAS

2/4/24, 18:06

ENTREVISTA A ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

ENTREVISTA A ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

Estimado/a especialista en materia laboral,

Es un placer dirigirme a usted en el marco de mi investigación académica sobre el **ANÁLISIS DE LA AFECTACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES AL NO PERCIBIR UNA REMUNERACIÓN ACORDE CON LA REMUNERACIÓN MINIMA VITAL EN EL PERÚ- 2023**. Su experiencia y conocimiento en este campo son invaluable, y me gustaría solicitar su colaboración en la siguiente encuesta que he diseñado para obtener una comprensión más profunda del tema señalado.

Su participación en esta encuesta contribuirá significativamente al enriquecimiento de mi investigación para optar por el título profesional de abogada. La información que proporcione será tratada con total confidencialidad y solo se utilizará con fines académicos.

La encuesta consta de un breve cuestionario con un par de preguntas específicas, diseñadas para obtener su perspectiva y experiencia en relación al tema abordado. Le agradecería enormemente que se tome unos minutos para completarla.

El correo electrónico del destinatario (bgonzalesor@gmail.com) se registró al enviar el formulario.

1. ¿Considera usted óptimo que en nuestro país exista un monto establecido para la Remuneración Mínima Vital? *

No. No para el caso de los prestadores de servicios independientes.

2. ¿Conoce casos de países donde se haya implementado un enfoque diferente para garantizar el derecho a la igualdad de los trabajadores independientes? *

No, más allá de la garantía del respeto a la dignidad y la libertad contractual.

<https://docs.google.com/forms/d/1p8ACIhTvpxsVLj0H0prsR75MicSesMYOTIEE85m9Hk4/edit#responses>

1/11

3. ¿Considera que establecer un monto de RMV afecta el derecho de igualdad de los trabajadores no sujetos a un empleador? *

La situación de los dependientes y los independientes es distinta, lo que admite diferencias válidas en el tratamiento normativo. Cosa distinta será la del encubrimiento de una relación laboral con contratos de orden civil.

4. ¿Considera que los trabajadores tendrían un mayor desempeño, si no se aplicara la RMV? *

Ello pasa por análisis de productividad empresarial. Hoy, las empresas desarrollan esquemas remunerativos favorables para retener al mejor talento y mejorar la productividad.

5. ¿Considera que establecer un monto de RMV afecta el derecho de libertad de contratación? *

En el caso de prestadores de servicios, sí. Para el caso de los sujetos a una relación de trabajo, no.

6. ¿A quien cree que beneficia más la RMV, al trabajador dependiente o al empleador? *

Los intereses del empleador, tenderán hacia la reducción del costo. La RMV buscaría proteger al trabajador.

7. ¿Cuál es el papel de la masa trabajadora en la economía del Perú y otros países? *

Prestar servicios en el marco de las normas legales y los contratos.

8. ¿Cuál es la ventaja en términos de libertad que tienen los trabajadores independientes sobre los trabajadores dependientes? *

Definir su precio para cada servicio, cobrar de acuerdo a su posición en el mercado y valerse de terceros para prestar servicios.

9. ¿Qué tipos de trabajadores conforman la masa trabajadora en el Perú? *

Es una pregunta amplia. En principio debe distinguirse entre aquellos que trabajan por cuenta propia y ajena.

10. ¿Qué derechos se ven afectados debido a esta diferencia en el tratamiento de los trabajadores dependientes e independientes? *

Ninguno, si las prestaciones de servicios se desarrollan acorde al Código Civil, la legislación laboral y a los contratos, según corresponda.

11. ¿Cuál es el impacto real de la aplicación de un monto de remuneración mínima vital para los trabajadores dependientes y cómo afecta su derecho a la igualdad? *

No creo que se afecte el derecho a la igualdad de los dependientes, estableciendo una RMV

12. ¿Qué aspectos específicos de la libertad de los trabajadores independientes podrían estar en conflicto con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral? *

Ninguno, siempre que las relaciones civiles (independientes) se desarrollen acorde a sus normas. Sólo si hay una simulación de contratos civiles, tendremos una afectación de los derechos laborales

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

ENTREVISTA A ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

Estimado/a especialista en materia laboral,

Es un placer dirigirme a usted en el marco de mi investigación académica sobre el **ANÁLISIS DE LA AFECTACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES AL NO PERCIBIR UNA REMUNERACIÓN ACORDE CON LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL EN EL PERÚ-2023**. Su experiencia y conocimiento en este campo son invaluable, y me gustaría solicitar su colaboración en la siguiente encuesta que he diseñado para obtener una comprensión más profunda del tema señalado.

Su participación en esta encuesta contribuirá significativamente al enriquecimiento de mi investigación para optar por el título profesional de abogada. La información que proporcione será tratada con total confidencialidad y solo se utilizará con fines académicos.

La encuesta consta de un breve cuestionario con un par de preguntas específicas, diseñadas para obtener su perspectiva y experiencia en relación al tema abordado. Le agradecería enormemente que se tome unos minutos para completarla.

El correo electrónico del destinatario (ramiro.dva@gmail.com) se registró al enviar el formulario.

1. ¿Considera usted óptimo que en nuestro país exista un monto establecido para la Remuneración Mínima Vital? *

Considero que dentro de un orden social y económico y siendo el Estado el principal garante de este, la obligación de establecer una remuneración mínima vital es de gran importancia, ello no solo por lo establecido en nuestro ordenamiento legal interno, sino en concordancia con el plano externo como es la OIT y sus convenios, los cuales han sido ratificados por nuestro país y que obligan a establecer diferentes metodologías para fijar las remuneraciones de los trabajadores que realizan labores subordinadas.

Ahora, así como nuestro país establece un monto mínimo que a la actualidad es de S/ 1025.00, los demás países dentro de sus políticas internas establecen montos variados, los que van en relación a su propia economía sostenible.

Por ello, más que óptimo, considero que es una obligación el poder establecer una remuneración mínima vital para los trabajos subordinados, lo que evita en su mayoría que los empleadores no respeten lo expresado también en nuestra Constitución que refiere... "nadie esta obligado a prestar trabajo sin retribución alguna" y que "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para el y su familia el bienestar materia y espiritual". Lastimosamente no considero que en nuestro País la remuneración mínima vital establecida a la actualidad puede cubrir con una canasta familiar.

2. ¿Conoce casos de países donde se haya implementado un enfoque diferente para garantizar el derecho a la igualdad de los trabajadores independientes? *

Un trabajador independiente es considerado aquel que presta servicios de manera individual y personal, ello sin subordinación y exclusividad, dentro de ellos podemos encontrar aquello que prestan servicios profesionales, artísticos y de oficio (ello sin contar que existe un trabajador independiente FORMAL y uno INFORMAL). Existiendo una diferencia con un trabajador con relación laboral, es natural que exista una diferencia con un acceso a una remuneración mínima vital, toda vez que al no existir una relación de dependencia y menos de exclusividad un prestador de servicios puede generar mensualmente montos mayores al mínimo vital toda vez que puede realizar diferentes servicios, de igual manera puede haber momentos en los que no genere ingresos. La igualdad como concepto y citando extractos de reiterada jurisprudencia nuestra establece que ... "la igualdad es un –principio- derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones" ... y ... "el derecho a la igualdad consignado en la Constitución no significa, siempre y en todos los casos, un trato legal uniforme hacia los ciudadanos; el derecho a la igualdad supone tratar "igual a los que son iguales" y "distinto a los que son distintos. Por ello estando la remuneración mínima vital basada casi exclusivamente en labores subordinadas, no existe una igualdad entre un trabajador subordinado que un trabajador independiente"....

No tengo alcance sobre otros países respecto a enfoques para implementar una igualdad de los trabajadores independientes, pero si bien la remuneración mínima vital no está enfocada en trabajadores independientes, si existen en nuestro país algunos beneficios que equiparan algunos beneficios que se despliegan de una relación laboral.

A la actualidad por ejemplo un trabajador independiente puede acceder al seguro social, ello, obviamente mediante un pago particular, lo mismo respecto a la AFP u ONP.

3. ¿Considera que establecer un monto de RMV afecta el derecho de igualdad de los trabajadores no sujetos a un empleador? *

Como lo referí en el punto anterior, a mi parecer no existe una relación similar entre un trabajador independiente y uno con relación laboral, por ello no existiría una afectación al derecho de igualdad, sin embargo, si considero que el Estado debe generar una serie de beneficios para los trabajadores independientes.

4. ¿Considera que los trabajadores tendrían un mayor desempeño, si no se aplicara la RMV? *

Considero que son situaciones diferentes, el desempeño laboral esta ligado a la capacidad y calidad del trabajo realizado, lo que va de la mano con la competencia y habilidades con las que cuentan un trabajador. La remuneración mínima vital es una obligación del Estado para asegurar un pago mínimo por las labores realizadas, obviamente ante mayor remuneración un trabajador puede entender que su trabajo está siendo reconocido por parte del empleador.

5. ¿Considera que establecer un monto de RMV afecta el derecho de libertad de contratación? *

Entendiendo que la libertad de contratación nace de la voluntad de las partes para vincularse bajo las diferentes regulaciones (es decir, la libertad de contratación no solo es para relaciones laborales, sino también civiles y en general hechos que generan relaciones jurídicas de carácter patrimonial), la remuneración mínima vital no afectaría el derecho a la libre contratación, pues como ya lo indique establecer un monto mínimo no limita que este sea superior o menor de acuerdo al régimen, labores y/o servicios realizados. El cual también depende de una aceptación mutua de las partes.

6. ¿A quien cree que beneficia más la RMV, al trabajador dependiente o al empleador? *

En realidad considero que a quien no le beneficia es al trabajador dependiente pues el monto pactado en nuestro país no es tan elevado de acuerdo a la canasta familiar, mientras que los costos siguen subiendo por diferentes factores tanto internos como externos los montos de la RMV se estancan por varios años y los incrementos casi siempre son mínimos.

A un empleador nuevo o al empleador cuyo giro de negocio no genere muchos ingresos tampoco le favorece mucho tener que pagar siempre una RMV, la cual de acuerdo al régimen siempre genera beneficios adicionales para los trabajadores. Si bien el Estado otorga una serie de alternativas para contratar (régimen especiales MYPE) o modalidades formativas u otras, estas siempre están basadas en una remuneración mínima vital y lo que se reduce son los beneficios sociales.

7. ¿Cuál es el papel de la masa trabajadora en la economía del Perú y otros países? *

El crecimiento económico de un país está compuesto de diferentes factores, desde inversiones, el ingreso a mercados externos, progresos técnicos, todo ello de la mano con el capital humano, en la producción de bienes y servicios, para lo cual la masa trabajadora cumple una labor esencial es dicho crecimiento.

8. ¿Cuál es la ventaja en términos de libertad que tienen los trabajadores independientes sobre los trabajadores dependientes? *

Bueno, como libertad no lo identificaría, toda vez que la libertad es un concepto amplio que no solo abarca a las relaciones laborales, yo lo consideraría como una posibilidad de brindar servicios NO EXCLUSIVOS, lo que permite una mayor posibilidad de ingresos, ahora bien, también existe el riesgo de que no se genere ningún servicio y por ende ningún ingreso, lo que deja a un trabajador dependiente con una cierta seguridad que lo diferencia del independiente.

De igual forma, la posibilidad de brindar sus servicios a su manera sin subordinación, permite que el independiente realice para lo que lo han contratado a su forma, solo importando en muchos casos el resultado satisfactorio.

9. ¿Qué tipos de trabajadores conforman la masa trabajadora en el Perú? *

En realidad todo aquel que presta su oficio, profesión, conocimientos para desarrollar una tarea debe estar considerado como parte de la masa trabajador, sin embargo, podemos tener identificado a los trabajadores dependientes e independientes, en el primer caso existen los que trabajan para el sector público y para el sector privado y en el segundo caso, estarían aquellos que tienen una profesión y los que cuentan con un oficio.

10. ¿Qué derechos se ven afectados debido a esta diferencia en el tratamiento de los trabajadores dependientes e independientes? *

Se podrían ver afectados el derecho a la igualdad en su alcance de discriminación salarial, sin embargo, se deben tener elementos objetivos que comparen uno con otro para que sea efectiva esta, es decir un independiente que realiza la misma función para un empresa que un dependiente obviamente genera una desnaturalización que va de la mano con los alcances de una relación laboral y sus beneficios anexos.

11. ¿Cuál es el impacto real de la aplicación de un monto de remuneración mínima vital para los trabajadores dependientes y cómo afecta su derecho a la igualdad? *

El impacto real sería la seguridad de un pago mínimo por una labor realizada, lo negativo es que esta no siempre va de la mano con las funciones que se realizan, siendo como ya comente un monto a mi parecer insuficiente como RMV, en cuanto a una afectación al derecho de igualdad eso se debe analizar de acuerdo a las labores que realiza y su relación con otros trabajadores que hagan lo mismo y cuya remuneración pueda ser mayor, ello bajo el criterio de IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACION.

12. ¿Qué aspectos específicos de la libertad de los trabajadores independientes podrían estar en conflicto con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral? *

Si entendemos que un trabajador independiente es aquel que brinda un servicio y no cuenta con los elementos de una relación laboral, pues entonces no tendríamos algún conflicto con el derecho a la igualdad y menos a la libertad, toda vez que nace de un independiente realizar un servicio o no, sin embargo, como ya referí anteriormente si se dan casos en los que se trata de encubrir relaciones laborales por netamente relaciones civiles, estamos antes una vulneración de los principios rectores del derecho laboral, lo que debe ser analizado de acuerdo al principio de primacía de la realidad.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

ENTREVISTA A ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

Estimado/a especialista en materia laboral,

Es un placer dirigirme a usted en el marco de mi investigación académica sobre el **ANÁLISIS DE LA AFECTACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES AL NO PERCIBIR UNA REMUNERACIÓN ACORDE CON LA REMUNERACIÓN MINIMA VITAL EN EL PERÚ-2023**. Su experiencia y conocimiento en este campo son invaluable, y me gustaría solicitar su colaboración en la siguiente encuesta que he diseñado para obtener una comprensión más profunda del tema señalado.

Su participación en esta encuesta contribuirá significativamente al enriquecimiento de mi investigación para optar por el título profesional de abogada. La información que proporcione será tratada con total confidencialidad y solo se utilizará con fines académicos.

La encuesta consta de un breve cuestionario con un par de preguntas específicas, diseñadas para obtener su perspectiva y experiencia en relación al tema abordado. Le agradecería enormemente que se tome unos minutos para completarla.

El correo electrónico del destinatario (aedg244@gmail.com) se registró al enviar el formulario.

1. ¿Considera usted óptimo que en nuestro país exista un monto establecido para la Remuneración Mínima Vital? *

Si

2. ¿Conoce casos de países donde se haya implementado un enfoque diferente para garantizar el derecho a la igualdad de los trabajadores independientes? *

Si, algunos países nórdicos y europeos

3. ¿Considera que establecer un monto de RMV afecta el derecho de igualdad de los trabajadores no sujetos a un empleador? *

Si

4. ¿Considera que los trabajadores tendrían un mayor desempeño, si no se aplicara la RMV? *

Si

5. ¿Considera que establecer un monto de RMV afecta el derecho de libertad de contratación? *

Si

6. ¿A quien cree que beneficia más la RMV, al trabajador dependiente o al empleador? *

A ninguno porque limita la meritocracia y genera una dependencia negativa

7. ¿Cuál es el papel de la masa trabajadora en la economía del Perú y otros países? *

Son parte del sistema económico como el Estado, Gobierno, Empleador, Trabajador.

8. ¿Cuál es la ventaja en términos de libertad que tienen los trabajadores independientes sobre los trabajadores dependientes? *

Libertad decisoria

9. ¿Qué tipos de trabajadores conforman la masa trabajadora en el Perú? *

Formales e Informales

10. ¿Qué derechos se ven afectados debido a esta diferencia en el tratamiento de los trabajadores dependientes e independientes? *

Ninguno, cada ámbito esta regulado por normas especificas

11. ¿Cuál es el impacto real de la aplicación de un monto de remuneración mínima vital para los trabajadores dependientes y cómo afecta su derecho a la igualdad? *

La RMV es la línea base, ya que el DERECHO A LA IGUALDAD es un MITO, una QUIMERA, porque desde que nacemos NO SOMOS IGUALES, en el Derecho Laboral cada quien debe recibir una contraprestación de acuerdo a lo que produce, y no a su condición de genero, raza, sexo, religión, etc.

12. ¿Qué aspectos específicos de la libertad de los trabajadores independientes podrían estar en conflicto con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral? *

Los trabajadores independientes en la gran mayoría de aspectos, están regulados por el Código Civil.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

ANEXO N°3- MODELO DE CONTRATO HIBRIDO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES INDEPENDIENTES

CONTRATO HÍBRIDO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Conste por el presente documento el Contrato Híbrido de Prestación de Servicios Profesionales que celebran:

De una parte:

(Nombre del Cliente), identificado con DNI N° **(Número de DNI)**, con domicilio en **(Dirección del Cliente)**, en adelante "EL CLIENTE".

Y, de otra parte:

(Nombre del Profesional), identificado con DNI N° **(Número de DNI)**, colegiado en el Colegio Profesional de **(Nombre del Colegio Profesional)** con número de colegiatura N° **(Número de Colegiatura)**, con domicilio en **(Dirección del Profesional)**, en adelante "EL PROFESIONAL".

Ambas partes, en adelante "LAS PARTES", acuerdan lo siguiente:

PRIMERA: OBJETO DEL CONTRATO

EL PROFESIONAL se compromete a prestar servicios de **(Descripción del Servicio)** para EL CLIENTE, conforme a los términos y condiciones establecidos en el presente contrato.

SEGUNDA: NATURALEZA DEL CONTRATO

Este contrato se celebra bajo un régimen híbrido que combina elementos de la prestación de servicios independientes con protecciones típicas del trabajo dependiente, garantizando así un ingreso mínimo y ciertos beneficios sociales sin comprometer la autonomía del profesional.

TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO

El presente contrato tendrá una duración de **(Duración del Contrato)**, comenzando el **(Fecha de Inicio)** y terminando el **(Fecha de Finalización)**. Podrá ser renovado de común acuerdo entre LAS PARTES.

CUARTA: INGRESO MÍNIMO Y FORMA DE PAGO

4.1. Ingreso Mínimo Garantizado

EL CLIENTE se compromete a garantizar a EL PROFESIONAL un ingreso mínimo de **(Monto del Ingreso Mínimo)** soles, siempre y cuando este cumpla con las condiciones establecidas en el presente contrato.

4.2. Forma de Pago

El pago se realizará de la siguiente manera:

- Un anticipo de **(Porcentaje o Monto)** soles al inicio de **(definir el momento)**.
- El saldo restante al finalizar **(definir el momento)**, previa presentación de un informe de actividades realizadas.

QUINTA: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

5.1. Derechos de EL PROFESIONAL:

- Percibir el ingreso mínimo garantizado y los pagos adicionales acordados.
- Organizar su tiempo y lugar de trabajo de manera autónoma.

- Acceder a beneficios sociales como seguro de salud y contribuciones a fondos de pensiones, según lo acordado.

5.2. Obligaciones de EL PROFESIONAL:

- Prestar los servicios con la diligencia y profesionalidad requeridas.
- Entregar los resultados de los servicios en los plazos acordados.
- Emitir los comprobantes de pago correspondientes.

5.3. Derechos de EL CLIENTE:

- Recibir los servicios contratados con la calidad y en los plazos acordados.
- Solicitar informes periódicos sobre el avance de los servicios prestados.

5.4. Obligaciones de EL CLIENTE:

- Realizar los pagos en los plazos acordados.
- Proporcionar la información y recursos necesarios para la correcta ejecución de los servicios.
- Facilitar el acceso a los lugares y equipos necesarios para la prestación de los servicios.

SEXTA: BENEFICIOS SOCIALES

EL CLIENTE se compromete a contribuir a los siguientes beneficios sociales para EL PROFESIONAL:

- **Seguro de Salud:** EL CLIENTE abonará mensualmente un monto de **(Monto)** soles para la afiliación de EL PROFESIONAL a un seguro de salud privado o público.
- **Fondo de Pensiones:** EL CLIENTE contribuirá con **(Porcentaje)** del ingreso mínimo mensual al fondo de pensiones de EL PROFESIONAL.

SÉPTIMA: CONFIDENCIALIDAD

EL PROFESIONAL se compromete a mantener en estricta confidencialidad toda la información proporcionada por EL CLIENTE en el marco de este contrato, no pudiendo revelarla a terceros sin el consentimiento previo y por escrito de EL CLIENTE.

OCTAVA: PROPIEDAD INTELECTUAL

Los derechos de propiedad intelectual de los resultados obtenidos por EL PROFESIONAL en la ejecución de los servicios contratados serán de **(EL CLIENTE/EL PROFESIONAL)**, según se acuerde entre LAS PARTES.

NOVENA: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de surgir discrepancias o controversias derivadas de la interpretación o ejecución del presente contrato, LAS PARTES se comprometen a resolverlas de manera amigable. De no ser posible, se someterán a la jurisdicción de los tribunales de **(Ciudad)** de acuerdo a la legislación peruana vigente.

DÉCIMA: TERMINACIÓN DEL CONTRATO

El presente contrato podrá ser terminado por cualquiera de LAS PARTES, notificando a la otra parte con **(Número de días)** días de anticipación. En caso de incumplimiento de alguna de las

cláusulas, la parte afectada podrá dar por terminado el contrato de manera inmediata, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

DÉCIMA PRIMERA: DECLARACIONES FINALES

LAS PARTES declaran que el presente contrato ha sido leído en su integridad y que lo suscriben en señal de conformidad.

En señal de conformidad, firman el presente contrato en (Ciudad), a los (Días) días del mes de (Mes) del año (Año).

EL CLIENTE

EL PROFESIONAL