



Resolución Ministerial No. 071-2018-TR

Lima, 07 de marzo de 2018

VISTOS: El Informe Técnico N° 004-2017-MTPE/2/16.5 de la Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, el Informe Técnico N° 219-2017-MTPE/4/9.1 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y el Informe N° 1192-2017-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 22 de la Constitución Política del Perú reconoce que el trabajo, en todas sus modalidades, es un deber y un derecho; siendo la base del bienestar social y medio de realización de la persona humana;

Que, el artículo 23 de la norma constitucional establece que corresponde al Estado promover condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo;

Que, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que los ministerios son organismos del Poder Ejecutivo que comprenden uno o varios sectores, encargados de formular, planear, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno; aprobar las disposiciones normativas que les correspondan, cumplir y hacer cumplir el marco normativo relacionado con su ámbito de competencia, ejerciendo la potestad sancionadora correspondiente; y, realizar seguimiento respecto del desempeño y logros alcanzados a nivel nacional, regional y local, tomando las medidas que correspondan;

Que, de acuerdo a la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, esta entidad ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto a otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, entre otros, en la formulación, planeamiento, dirección, coordinación, supervisión y evaluación de las políticas nacionales y sectoriales en materia de trabajo y promoción del empleo, en el cual se inserta la lucha contra la informalidad laboral;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 329-2016-TR se aprueba el "Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM 2017 – 2021 del sector Trabajo y Promoción del Empleo", cuyo objetivo estratégico 1 es promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía;

Que, con Resolución Ministerial N° 050-2017-TR se designa a la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo como responsable sectorial del objetivo estratégico sectorial 1 del "Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM 2017 – 2021 del sector



Trabajo y Promoción del Empleo", así como de sus acciones estratégicas, indicadores y metas correspondientes;

Que, es indispensable para el Estado peruano ejecutar acciones para enfrentar la informalidad laboral toda vez que es un problema estructural que afronta actualmente la sociedad peruana, generando entre otros, la exclusión del acceso a la protección de la legislación laboral y de la seguridad social por parte de los trabajadores que se encuentran en dicha situación;

Que, asimismo, la informalidad laboral impacta negativamente en la productividad empresarial toda vez que la precariedad en la que los trabajadores desarrollan sus labores, al encontrarse fuera del marco de protección legal correspondiente, no les incentiva a ser más productivos;

Que, siendo prioritaria la lucha contra la informalidad laboral para el sector Trabajo y Promoción del Empleo, la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo en coordinación con las Direcciones Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Seguro Social de Salud – ESSALUD y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL han elaborado la "Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021", que constituye un compromiso institucional y sectorial, con responsabilidades para los órganos involucrados en su desarrollo;

Con las visaciones del Viceministerio de Trabajo, del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

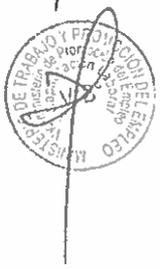
En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la "Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021", la misma que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Disponer que los órganos, unidades orgánicas, programas y entidades adscritas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de sus competencias y funciones, implementan las acciones previstas en la "Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021".

Artículo 3.- La Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se constituye en el órgano encargado del





Resolución Ministerial No.

071-2018-TR

seguimiento y la evaluación del cumplimiento de la "Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021".

Artículo 4.- Los órganos, unidades orgánicas, programas y entidades adscritas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, involucradas en la implementación de las acciones previstas en la "Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021" deben reportar trimestralmente a la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el cumplimiento de las acciones que le competen.

Artículo 5.- La implementación de la "Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021" se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades públicas involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

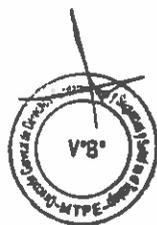
Artículo 6.- Disponer la publicación de la presente resolución ministerial y de su Anexo en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.trabajo.gob.pe) en la fecha de la publicación de la presente resolución ministerial en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Jefa de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Javier Barreda Jara
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

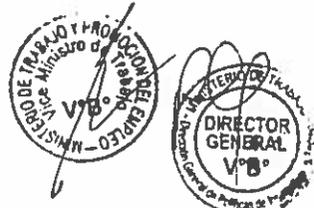


ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL: PERIODO 2017-2021						
N°	OBJETIVO ESPECÍFICOS	N°	ESTRATEGIA	N°	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
1	Incrementar los niveles de empleabilidad y consecuentemente la productividad laboral para la formalización	1.1	Brindar capacitaciones y asistencias técnicas para lograr la inserción en el mercado de trabajo formal, a través de los programas de capacitación.	1.1.1	Brindar capacitación y/o asistencia técnica para la inserción laboral y autoempleo de personas en condiciones de desempleo, subempleo, jóvenes y otros grupos vulnerables.	JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ
				1.1.2	Brindar herramientas de orientación para la construcción de trayectorias formativas laborales y el fortalecimiento de habilidades para el empleo formal.	DGFPC
				1.1.3	Brindar asistencia técnica integral para la reinserción laboral de las víctimas de trabajo forzoso rescatadas.	DGDFSST / JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ
				1.1.4	Promover la articulación con programas y/o servicios de otros Sectores de Gobierno que contribuyan a la empleabilidad.	JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ / DGPE
		1.2	Certificar las competencias laborales para contribuir a la mejora de la empleabilidad	1.2.1	Brindar certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de personas en condiciones de desempleo, subempleo, jóvenes y otros grupos vulnerables.	IMPULSA PERÚ
		1.3	Promover el autoempleo productivo y formal.	1.3.1	Promover la articulación intergubernamental y espacios de diálogo para la promoción del autoempleo productivo y formal.	DGPE
				1.3.2	Formular una estrategia articulada y planes de actuación (proyectos pilotos) para la promoción del autoempleo	DGPE
				1.3.3	Difundir la importancia del aporte del autoempleo a la economía peruana.	DGPE / DRTPEs o GRTPEs
				1.3.4	Promover la articulación con el sector privado para la generación de autoempleo productivo y formal.	DGPE / DRTPEs o GRTPEs
				1.3.5	Desarrollar, implementar y fortalecer los servicios de orientación para el autoempleo.	DGPE / DRTPEs o GRTPEs
		1.4	Promover la inserción en el mercado de trabajo formal como mecanismo para la erradicación del trabajo infantil.	1.4.1	Promover el fortalecimiento de las capacidades de los adolescentes para el desarrollo de actividades económicas productivas alternativas y seguras.	DGDFSST
				1.4.2	Promover las capacidades productivas de los hogares con trabajo infantil	DGDFSST
		1.5	Brindar servicios de intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral para la inserción	1.5.1	Fortalecer y ampliar la cobertura de los servicios del Centro de Empleo en el marco de una gestión descentralizada.	DGSNE / DRTPEs o GRTPEs
				1.5.2	Promover una intermediación laboral articulada con las agencias privadas de empleo.	DGSNE
		1.6	Coadyuvar a reducir los niveles de inadecuación ocupacional	1.6.1	Promover espacios de articulación público privada orientadas a la elaboración y actualización de los estándares de desempeño laboral y la formulación de programas para la capacitación para el trabajo	DGFPC
				1.6.2	Desarrollar herramientas e instrumentos de estandarización de las funciones productivas para apoyar a los procesos de capacitación para el trabajo y certificación de competencias laborales en concordancia con la demanda del sector productivo	DGFPC
				1.6.3	Promover la difusión de las plataformas web para la orientación de la trayectoria formativa y laboral.	DGFPC / DRTPEs o GRTPEs
				1.6.4	Impulsar la capacitación en Competencias básicas y transversales para el empleo y la capacitación dual en el desarrollo del capital humano.	DGFPC / IMPULSA PERÚ / JOVENES PRODUCTIVOS



ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL: PERIODO 2017-2021

N°	OBJETIVO ESPECÍFICOS	N°	ESTRATEGIA	N°	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
2	Generar condiciones que dinamicen el ciclo laboral formal	2.1	Diseñar e implementar mecanismos que dinamicen el ciclo laboral formal y/o incentiven el tránsito a la formalización laboral.	2.1.1	Diseñar, implementar y difundir "compromisos de formalización laboral" en el marco del sistema de Inspección del trabajo.	DGPIT / SUNAFIL / DRTPELM / DRTPEs o GRTPes
				2.1.2	Proponer normas que incentiven y faciliten la formalización laboral, en coordinación con otros sectores de gobierno.	DGPIT / DGT
				2.1.3	Implementar mecanismos que permitan a las Direcciones Regionales y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo realizar y/o fortalecer las acciones para la formalización laboral, en el marco de la gestión descentralizada.	DGPIT / DRTPEs o GRTPes
				2.1.4	Implementar centros integrados que promuevan, simplifiquen y/o faciliten los trámites para la formalización laboral, en articulación con otras ventanillas únicas vinculadas a la formalización.	DGPIT
		2.2	Ampliar el acceso y mejorar la calidad de los servicios que brinda ESSALUD	2.2.1	Implementar normas, directivas, procedimientos o mecanismos operativos que mejoren la calidad en el servicio de las prestaciones económicas y sociales que brinda ESSALUD	ESSALUD
				2.2.2	Promover la realización de acciones normativas u operativas conducentes a reducir el tiempo de espera en el otorgamiento de citas médicas.	ESSALUD
				2.2.3	Propiciar la mayor cobertura de la seguridad social en grupos de trabajadores de difícil cobertura, garantizando su sostenibilidad financiera.	ESSALUD, DGT
		2.3	Facilitar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales	2.3.1	Revisar y/o analizar el marco regulatorio en materia de seguridad y salud en el trabajo, con especial énfasis en MYPEs.	DGDFSST
				2.3.2	Diseñar y difundir herramientas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo para facilitar el cumplimiento de la legislación sobre la materia.	DGDFSST
				2.3.3	Diseñar e implementar una plataforma virtual de autoevaluación de riesgos laborales en determinadas actividades económicas.	DGDFSST
		2.4	Promover la formalización laboral a través de la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral y generadora empleo decente.	2.4.1	Sistematizar y difundir la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral y generadora de empleo decente en eventos y a través de medios masivos, social media, social Smart, redes sociales, vía telefónica y telemática.	DGT, Perú Responsable (1)
				2.4.2	Promover y/o implementar el Concurso de Buenas Prácticas Laborales, la Certificación de Buenas Prácticas Laborales, el Registro de Empresas Socialmente Responsables y la Certificación de Empresas Socialmente Responsables.	DGT, Perú Responsable (1)
				2.4.3	Brindar orientación y asistencia técnica a empresas y gremios empresariales respecto a la responsabilidad social empresarial en materia laboral y generadora empleo decente.	DGT, Perú Responsable (1)
				2.4.4	Promover la implementación de beneficios a los servicios vinculados a la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral y generadora empleo decente.	DGT, Perú Responsable (1)



ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL: PERIODO 2017-2021

N°	OBJETIVO ESPECÍFICOS	N°	ESTRATEGIA	N°	EÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN		
3	Fortalecer la capacidad de cumplimiento de la regulación laboral	3.1	Promover en los espacios de diálogo social propuestas a favor de la formalización laboral.	3.1.1	Promover la discusión tripartita en los espacios de diálogo social sobre propuestas que promuevan la formalización laboral.	ST del CNTPE / ST del CONSAT		
				3.1.2	Sensibilizar y fortalecer los espacios de diálogo social regional (CRTPes/CORSSATs (2)) para incluir en sus agendas el tema de formalización laboral.	ST del CNTPE / ST del CONSAT		
				3.1.3	Propiciar la solución de problemáticas específicas en materia de seguridad social mediante espacios de diálogo social.	DGT		
		3.2	Revisar y/o modificar el marco regulatorio del sistema de inspección del trabajo que coadyuve a la formalización laboral	3.2.1	Modificar la normativa de inspección del trabajo referida a formalización y seguridad social	DGPIT / DGT		
				3.2.2	Evaluar y ajustar la escala de multas del sistema de inspección del trabajo a fin de promover un cumplimiento efectivo de la legislación socio-laboral.	DGPIT		
		3.3	Desarrollar procedimientos inspectivos que promuevan la formalización laboral en base a una gestión de riesgos y a la predictibilidad de la función inspectiva.	3.3.1	Promover la formalización laboral en el marco de las actuaciones de inspección laboral.	SUNAFIL / DRTPELM / DRTPEs o GRTPEs		
				3.3.2	Fortalecer el sistema de inspección del trabajo a nivel regional	SUNAFIL / DGPIT		
				3.3.3	Implementar el Tribunal de Fiscalización laboral	SUNAFIL		
				3.3.4	Propiciar la articulación multisectorial y la gestión descentralizada en las acciones de fiscalización, especialmente en segmentos con altos índices de informalidad.	DGPIT / SUNAFIL / DRTPELM / DRTPEs o GRTPEs		
				3.3.5	Formular e implementar los instrumentos técnicos normativos necesarios para orientar la actuación del sistema de inspección del trabajo en materia de formalización en base a una gestión de riesgos.	DGPIT / SUNAFIL		
		4	Promover una cultura sobre los beneficios de la formalización laboral	4.1	Difundir los beneficios de la formalización laboral	4.1.1	Realizar actividades de difusión sobre los beneficios de la formalización laboral y la seguridad social en medios masivos, como social media, social Smart, redes sociales, vía telefónica y telemática.	DGPIT / SUNAFIL / DGT / ESSALUD / DRTPEs o GRTPEs
						4.1.2	Realizar capacitación presencial o virtual sobre beneficios y ventajas de la formalización laboral y la seguridad social a nivel nacional, regional y local.	DGPIT / SUNAFIL / DGT / ESSALUD / Perú Responsable
						4.1.3	Implementar una plataforma virtual articulada con otros sectores de gobierno, sobre los beneficios de la formalización y la seguridad social.	DGPIT / SUNAFIL / DGT
						4.1.4	Promover la conformación de asociaciones formales de trabajadores independientes.	DGDFSST
						4.1.5	Promover el fortalecimiento de los servicios de orientación de las trabajadoras del hogar a nivel nacional.	DGDFSST
4.2	Promover una cultura sobre la importancia de acceder a la seguridad social			4.2.1	Promover la aprobación e implementación de una Estrategia Multisectorial y Sectorial de Promoción de la Cultura en Seguridad Social.	DGT		
				4.2.2	Impulsar la implementación de mecanismos de información, sensibilización y/o capacitación sobre seguridad social destinada a jóvenes y profesores de secundaria.	DGT		
				4.2.3	Promover procesos formativos permanentes y progresivos sobre beneficios de la formalización laboral y la seguridad social en la educación básica regular.	DGT / DGPIT		



ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL PERIODO 2017-2021						
N°	OBJETIVO ESPECÍFICOS	N°	ESTRATEGIA	N°	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
5	Mejorar de la gestión del conocimiento	5.1	Implementar y/o fortalecer sistemas de información que contribuyan a mejorar la eficiencia de las intervenciones para la formalización laboral.	5.1.1	Implementar un observatorio sobre la formalización laboral.	DGPE / DGPIT
				5.1.2	Generar y difundir información proveniente de la articulación de los diversos registros administrativos que faciliten las intervenciones en el marco de la Estrategia Sectorial.	DGPIT / SUNAFIL / DGPE / DRTPEs o GRTPEs
				5.1.3	Proponer mejoras a los registros administrativos del Sector (Planilla Electrónica, entre otros) a fin de facilitar y contribuir al cumplimiento de la legislación vigente.	DGFPL / DGT
				5.1.4	Implementar sistemas de seguimiento de la inserción laboral de los beneficiarios de los programas de empleo.	JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ
				5.1.5	Elaborar e implementar un sistema de monitoreo y evaluación para la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral.	DGPIT

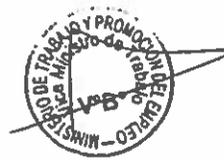
(1) DGT implementa la Certificación y el Concurso de Buenas Prácticas Laborales; y el Programa "Perú Responsable" implementa el Registro de Empresas Socialmente Responsable y la Certificación de Empresas Socialmente Responsables.

(2) Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo / Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.



ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL: PERIODO 2018-2021

N°	OBJETIVO ESPECÍFICOS	N°	ESTRATEGIA	N°	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
1	Incrementar los niveles de empleabilidad y consecuentemente la productividad laboral para la formalización	1.1	Brindar capacitaciones y asistencias técnicas para lograr la inserción en el mercado de trabajo formal, a través de los programas de capacitación.	1.1.1	Brindar capacitación y/o asistencia técnica para la inserción laboral y autoempleo de personas en condiciones de desempleo, subempleo, jóvenes y otros grupos vulnerables.	JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ
				1.1.2	Brindar herramientas de orientación para la construcción de trayectorias formativas laborales y el fortalecimiento de habilidades para el empleo formal.	DGFPCL
				1.1.3	Brindar asistencia técnica integral para la reinserción laboral de las víctimas de trabajo forzoso rescatadas.	DGDFSST / JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ
				1.1.4	Promover la articulación con programas y/o servicios de otros Sectores de Gobierno que contribuyan a la empleabilidad.	JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ / DGPE
		1.2	Certificar las competencias laborales para contribuir a la mejora de la empleabilidad	1.2.1	Brindar certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de personas en condiciones de desempleo, subempleo, jóvenes y otros grupos vulnerables.	IMPULSA PERÚ
		1.3	Promover el autoempleo productivo y formal.	1.3.1	Promover la articulación Intergubernamental y espacios de diálogo para la promoción del autoempleo productivo y formal.	DGPE
				1.3.2	Formular una estrategia articulada y planes de actuación (proyectos pilotos) para la promoción del autoempleo	DGPE
				1.3.3	Difundir la importancia del aporte del autoempleo a la economía peruana.	DGPE / DRTPEs o GRTPEs
				1.3.4	Promover la articulación con el sector privado para la generación de autoempleo productivo y formal.	DGPE / DRTPEs o GRTPEs
				1.3.5	Desarrollar, implementar y fortalecer los servicios de orientación para el autoempleo.	DGPE / DRTPEs o GRTPEs
		1.4	Promover la inserción en el mercado de trabajo formal como mecanismo para la erradicación del trabajo infantil.	1.4.1	Promover el fortalecimiento de las capacidades de los adolescentes para el desarrollo de actividades económicas productivas alternativas y seguras.	DGDFSST
				1.4.2	Promover las capacidades productivas de los hogares con trabajo infantil	DGDFSST
		1.5	Brindar servicios de intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral para la inserción formal.	1.5.1	Fortalecer y ampliar la cobertura de los servicios del Centro de Empleo en el marco de una gestión descentralizada.	DGSNE / DRTPEs o GRTPEs
				1.5.2	Promover una intermediación laboral articulada con las agencias privadas de empleo.	DGSNE
		1.6	Coadyuvar a reducir los niveles de inadecuación ocupacional	1.6.1	Promover espacios de articulación público privada orientadas a la elaboración y actualización de los estándares de desempeño laboral y la formulación de programas para la capacitación para el trabajo	DGFPCL
				1.6.2	Desarrollar herramientas e instrumentos de estandarización de las funciones productivas para apoyar a los procesos de capacitación para el trabajo y certificación de competencias laborales en concordancia con la demanda del sector productivo	DGFPCL
				1.6.3	Promover la difusión de las plataformas web para la orientación de la trayectoria formativa y laboral.	DGFPCL / DRTPEs o GRTPEs
				1.6.4	Impulsar la capacitación en Competencias básicas y transversales para el empleo y la capacitación dual en el desarrollo del capital humano.	DGFPCL / IMPULSA PERÚ / JOVENES PRODUCTIVOS

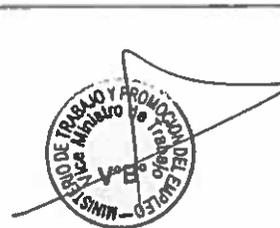


ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL: PERIODO 2018-2021

N°	OBJETIVO ESPECÍFICOS	N°	ESTRATEGIA	N°	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
2	Generar condiciones que dinamicen el ciclo laboral formal	2.1	Diseñar e implementar mecanismos que dinamicen el ciclo laboral formal y/o incentiven el tránsito a la formalización laboral.	2.1.1	Diseñar, implementar y difundir "compromisos de formalización laboral" en el marco del sistema de inspección del trabajo.	DGPIT / SUNAFIL / DRTPELM / DRTPEs o GRTPes
				2.1.2	Proponer normas que incentiven y faciliten la formalización laboral, en coordinación con otros sectores de gobierno.	DGPIT / DGT
				2.1.3	Implementar mecanismos que permitan a las Direcciones Regionales y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo realizar y/o fortalecer las acciones para la formalización laboral, en el marco de la gestión descentralizada.	DGPIT / DRTPEs o GRTPes
				2.1.4	Implementar centros integrados que promuevan, simplifiquen y/o faciliten los trámites para la formalización laboral, en articulación con otras ventanillas únicas vinculadas a la formalización.	DGPIT
		2.2	Ampliar el acceso y mejorar la calidad de los servicios que brinda ESSALUD	2.2.1	Implementar normas, directivas, procedimientos o mecanismos operativos que mejoren la calidad en el servicio de las prestaciones económicas y sociales que brinda ESSALUD	ESSALUD
				2.2.2	Promover la realización de acciones normativas u operativas conducentes a reducir el tiempo de espera en el otorgamiento de citas médicas.	ESSALUD
				2.2.3	Propiciar la mayor cobertura de la seguridad social en grupos de trabajadores de difícil cobertura, garantizando su sostenibilidad financiera.	ESSALUD, DGT
		2.3	Facilitar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales	2.3.1	Revisar y/o analizar el marco regulatorio en materia de seguridad y salud en el trabajo, con especial énfasis en MYPES.	DGDFSST
				2.3.2	Diseñar y difundir herramientas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo para facilitar el cumplimiento de la legislación sobre la materia.	DGDFSST
				2.3.3	Diseñar e implementar una plataforma virtual de autoevaluación de riesgos laborales en determinadas actividades económicas.	DGDFSST
		2.4	Promover la formalización laboral a través de la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral y generadora empleo decente.	2.4.1	Sistematizar y difundir la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral y generadora de empleo decente en eventos y a través de medios masivos, social media, social Smart, redes sociales, vía telefónica y telemática.	DGT, Perú Responsable (1)
				2.4.2	Promover y/o implementar el Concurso de Buenas Prácticas Laborales, la Certificación de Buenas Prácticas Laborales, el Registro de Empresas Socialmente Responsables y la Certificación de Empresas Socialmente Responsables.	DGT, Perú Responsable (1)
				2.4.3	Brindar orientación y asistencia técnica a empresas y gremios empresariales respecto a la responsabilidad social empresarial en materia laboral y generadora empleo decente.	DGT, Perú Responsable (1)
				2.4.4	Promover la implementación de beneficios a los servicios vinculados a la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral y generadora empleo decente.	DGT, Perú Responsable (1)



ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL: PERÍODO 2018-2021						
N°	OBJETIVO ESPECÍFICOS	N°	ESTRATEGIA	N°	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
3	Fortalecer la capacidad de cumplimiento de la regulación laboral	3.1	Promover en los espacios de diálogo social propuestas a favor de la formalización laboral.	3.1.1	Promover la discusión tripartita en los espacios de diálogo social sobre propuestas que promuevan la formalización laboral.	ST del CNTPE / ST del CONSAT
				3.1.2	Sensibilizar y fortalecer los espacios de diálogo social regional (CRTPEs/CORSSATs (2)) para incluir en sus agendas el tema de formalización laboral.	ST del CNTPE / ST del CONSAT
				3.1.3	Propiciar la solución de problemáticas específicas en materia de seguridad social mediante espacios de diálogo social.	DGT
		3.2	Revisar y/o modificar el marco regulatorio del sistema de inspección del trabajo que coadyuve a la formalización laboral	3.2.1	Modificar la normativa de inspección del trabajo referida a formalización y seguridad social	DGPIT / DGT
				3.2.2	Evaluar y ajustar la escala de multas del sistema de inspección del trabajo a fin de promover un cumplimiento efectivo de la legislación socio-laboral.	DGPIT
		3.3	Desarrollar procedimientos inspectivos que promuevan la formalización laboral en base a una gestión de riesgos y a la predictibilidad de la función inspectiva.	3.3.1	Promover la formalización laboral en el marco de las actuaciones de inspección laboral.	SUNAFIL / DRPELM / DRTPes o GRTPes
				3.3.2	Fortalecer el sistema de inspección del trabajo a nivel regional	SUNAFIL / DGPIT
				3.3.3	Implementar el Tribunal de Fiscalización laboral	SUNAFIL
				3.3.4	Propiciar la articulación multisectorial y la gestión descentralizada en las acciones de fiscalización, especialmente en segmentos con altos índices de informalidad.	DGPIT / SUNAFIL / DRPELM / DRTPes o GRTPes
				3.3.5	Formular e implementar los instrumentos técnicos normativos necesarios para orientar la actuación del sistema de inspección del trabajo en materia de formalización en base a una gestión de riesgos.	DGPIT / SUNAFIL



ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL: PERÍODO 2018-2021								
N°	OBJETIVO ESPECÍFICOS	N°	ESTRATEGIA	N°	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN		
4	Promover una cultura sobre los beneficios de la formalización laboral	4.1	Difundir los beneficios de la formalización laboral	4.1.1	Realizar actividades de difusión sobre los beneficios de la formalización laboral y la seguridad social en medios masivos, como social media, social Smart, redes sociales, vía telefónica y telemática.	DGPIT / SUNAFIL / DGT/ ESSALUD/ DRTPEs o GRTPES		
				4.1.2	Realizar capacitación presencial o virtual sobre beneficios y ventajas de la formalización laboral y la seguridad social a nivel nacional, regional y local.	DGPIT / SUNAFIL / DGT/ ESSALUD / Perú Responsable		
				4.1.3	Implementar una plataforma virtual articulada con otros sectores de gobierno, sobre los beneficios de la formalización y la seguridad social.	DGPIT / SUNAFIL / DGT		
				4.1.4	Promover la conformación de asociaciones formales de trabajadores independientes.	DGDFSST		
				4.1.5	Promover el fortalecimiento de los servicios de orientación de las trabajadoras del hogar a nivel nacional.	DGDFSST		
		4.2	Promover una cultura sobre la importancia de acceder a la seguridad social	4.2.1	Promover la aprobación e implementación de una Estrategia Multisectorial y Sectorial de Promoción de la Cultura en Seguridad Social.	DGT		
				4.2.2	Impulsar la implementación de mecanismos de información, sensibilización y/o capacitación sobre seguridad social destinada a jóvenes y profesores de secundaria.	DGT		
				4.2.3	Promover procesos formativos permanentes y progresivos sobre beneficios de la formalización laboral y la seguridad social en la educación básica regular.	DGT / DGPIT		
		5	Mejorar de la gestión del conocimiento	5.1	Implementar y/o fortalecer sistemas de información que contribuyan a mejorar la eficiencia de las intervenciones para la formalización laboral.	5.1.1	Implementar un observatorio sobre la formalización laboral.	DGPE / DGPIT
						5.1.2	Generar y difundir información proveniente de la articulación de los diversos registros administrativos que faciliten las intervenciones en el marco de la Estrategia Sectorial.	DGPIT / SUNAFIL / DGPE / DRTPEs o GRTPES
5.1.3	Proponer mejoras a los registros administrativos del Sector (Planilla Electrónica, entre otros) a fin de facilitar y contribuir al cumplimiento de la legislación vigente.					DGFPCL / DGT		
5.1.4	Implementar sistemas de seguimiento de la inserción laboral de los beneficiarios de los programas de empleo.					JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ		
5.1.5	Elaborar e implementar un sistema de monitoreo y evaluación para la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral.					DGPIT		

(1) DGT implementa la Certificación y el Concurso de Buenas Prácticas Laborales; y el Programa "Perú Responsable" implementa el Registro de Empresas Socialmente Responsable y la Certificación de Empresas Socialmente Responsables.

(2) Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo / Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.



ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL 2018 - 2021

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS DE INSPECCIÓN DEL
TRABAJO



ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	8
2.	MARCO CONCEPTUAL	9
	2.1 EMPLEO INFORMAL.....	9
	2.2 ANÁLISIS SOBRE LA CONCEPCIÓN Y MEDICIÓN DEL EMPLEO INFORMAL	11
3.	DIAGNÓSTICO	12
	3.1. DIMENSIÓN Y EVOLUCIÓN DEL EMPLEO INFORMAL (2007-2016).....	12
	3.1.1. Empleo informal en el sector informal y formal.....	13
	3.1.2. Dinamismo del empleo informal en las regiones	16
	3.1.3. Evolución de la productividad e informalidad.....	17
	3.1.4. Evolución del PBI y del empleo informal.....	19
	3.1.5. Evolución de la pobreza y el empleo informal.....	20
	3.1.6. Evolución del ingreso del empleo informal y formal.....	20
	3.2. CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO FORMAL E INFORMAL.....	22
	3.2.1. Empleo informal y formal por ámbito geográfico.....	22
	3.2.2. Empleo informal según estructura del mercado	23
	3.2.3. Empleo informal y la condición de pobreza	28
	3.2.4. Empleo informal y formal según rangos de ingresos	30
	3.2.5. Empleo informal y formal según sexo.....	31
	3.2.6. Empleo Informal por grupos de edad	32
	3.2.7. Nivel educativo del empleo informal y formal.....	33
	3.2.8. Cobertura de pensión del empleo informal y formal.....	35
	3.2.9. Empleo informal por actividad económica	36
	3.2.10. Empleo informal a nivel regional.....	38
	3.3. CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO.....	41
4.	CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL EMPLEO INFORMAL.....	42
	4.1. APROXIMACIÓN A LAS CAUSAS DEL EMPLEO INFORMAL.....	43
	4.2. PRINCIPALES CONSECUENCIAS DE LA INFORMALIDAD	49
	4.3. ÁRBOL DE PROBLEMAS DEL EMPLEO INFORMAL	50
	4.4. ARBOL DE MEDIOS Y FINES	51
5.	RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL 2014 – 2016..	53
6.	PRINCIPALES EXPERIENCIAS EN AMÉRICA LATINA PARA REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL	58
7.	MARCO ORIENTADOR DE LA ESTRATEGIA	65
	7.1. MARCO LEGAL.....	65
	7.2. POLÍTICAS Y PLANES RELACIONADOS.....	65
	7.3. PRINCIPIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL.....	66
	7.4. ENFOQUE PARA ABORDAR EL EMPLEO INFORMAL	67
8.	DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL: MODELO DE ARTICULACIÓN SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN	71
	8.1. MECANISMOS DE ARTICULACIÓN	71
	8.2. SECTORES ECONÓMICOS PRIORIZADOS	72
9.	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS	75
	9.1. OBJETIVO GENERAL	75
	9.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	75
	9.3. ARTICULACIÓN CON EL PESEM 2017-2021	76



9.4. ESTRUCTURA DE INTERVENCIÓN SECTORIAL.....	79
9.5. ESTRATEGIAS.....	80
9.6. LINEAS DE ACCIÓN Y RESPONSABLES.....	81
10. PROCESO DE IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO	85
10.1. PRIMERA SEGMENTACIÓN DEL EMPLEO INFORMAL.....	86
10.2. SEGUNDA SEGMENTACIÓN DEL EMPLEO INFORMAL.....	87
10.2.1. PEA ocupada con empleo informal en el Sector Formal.....	87
10.2.2. PEA ocupada con empleo informal en el Sector Informal.....	90
10.3. DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO Y EL ROL DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.....	92
11. INDICADORES Y METAS	94
12. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA.....	97
12.1. ACTORES INVOLUCRADOS.....	97
12.2. RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN	97
12.3. MONITOREO Y EVALUACIÓN.....	98
12.4. LÍNEA DE BASE DE INDICADORES DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL.....	99
13. GLOSARIO DE TÉRMINOS	102
ANEXO N° 1	104
1. MATRIZ DE OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCIÓN Y RESPONSABLES	104
ANEXO N° 2	111
1. LA INFORMALIDAD EN LOS ASALARIADOS PRIVADOS.....	111
1.1. Empleo informal asalariado en regiones y el tamaño de la empresa.....	111
1.2. Ingresos del empleo informal Asalariado y el tamaño de empresa.....	112
1.3. Tamaño de empresa y tipo de informalidad por actividad económica.....	113
1.4. Evolución del empleo asalariado formal.....	114
2. EL EMPLEO INFORMAL EN LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES	119
2.1. El trabajador independiente informal por actividad económica	119
2.2. Independiente con informal por rango de ingreso y ámbito geográfico.....	120
2.3. Trabajador independiente informal por región	121
2.4. Por acceso al sistema de pensiones y salud	122
3. LA INFORMALIDAD EN LOS TRABAJADORES DEL HOGAR	123
3.1. Trabajadores del hogar informales por región	124
ANEXO N° 3	125
1. CUADROS ESTADÍSTICOS	125



ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 01 TRABAJADORES FAMILIARES NO REMUNERADOS SEGÚN RELACIÓN DE PARENTESCO, 2016	25
CUADRO N° 02 COSTO LABORAL POR TRABAJADOR QUE ASUME EL EMPLEADOR SEGÚN RÉGIMEN LABORAL	46
CUADRO N° 03 INICIATIVAS PARA REDUCIR EL EMPLEO INFORMAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	59
CUADRO N° 04 NIVELES DE INTERVENCIÓN PARA ABORDAR EL PROBLEMA DEL EMPLEO INFORMAL	69
CUADRO N° 05 PERÚ URBANO: PEA ASALARIADA PRIVADO CON EMPLEO INFORMAL POR TIPO DE SEGURO DE SALUD SEGÚN CÓDIGO CIU DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2016	73
CUADRO N° 06 PERÚ URBANO: PEA INDEPENDIENTE CON EMPLEO INFORMAL POR TIPO DE SEGURO DE SALUD SEGÚN CÓDIGO CIU DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2016	74
CUADRO N° 07 INDICADORES Y METAS DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL 2018-2021 Y SU VINCULACIÓN CON LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DEL SECTOR TRABAJO	94
CUADRO N° 08 VINCULACIÓN DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL 2018-2021 CON LOS INDICADORES Y METAS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL DEL MTPE	96
CUADRO N° 09 FUENTES DE INFORMACIÓN DE LOS INDICADORES DE RESULTADO Y DE PRODUCTO DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL 2018-2021	100
CUADRO N° 010 FUENTES DE VERIFICACIÓN DE LOS INDICADORES DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL 2018-2021	101
CUADRO N° 11 ASALARIADOS PRIVADOS CON EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR INFORMAL Y FORMAL POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGÚN REGIÓN, 2016	112
CUADRO N° 12 ASALARIADOS PRIVADOS CON EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR INFORMAL Y FORMAL POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGÚN RANGOS DE INGRESOS, 2016	113
CUADRO N° 13 ASALARIADOS PRIVADOS CON EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR INFORMAL Y FORMAL POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2016	114
CUADRO N° 14 PROMEDIO DE EMPRESAS, ASALARIADOS PRIVADOS FORMALES Y REMUNERACIONES DEL SECTOR PRIVADO, 2011 - 2017	115
CUADRO N° 15 ASALARIADOS PRIVADOS FORMALES Y TASA DE CRECIMIENTO PROMEDIO ANUAL 2010 - 2017 SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA	115
CUADRO N° 16 ASALARIADOS PRIVADOS FORMALES POR TIPO DE CONTRATO, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2013 - 2017	116
CUADRO N° 17 ASALARIADOS PRIVADOS FORMALES SEGÚN REGIMEN LABORAL, 2013 - 2017	117
CUADRO N° 18 PROMEDIO DE EMPRESAS Y ASALARIADOS DE EMPRESA FORMALES SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2013 - 2017	117
CUADRO N° 19 LOCADORES (4TA CATEGORÍA) EN EL SECTOR PRIVADO, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2013 - 2017	119
CUADRO N° 20 INDEPENDIENTES CON EMPLEO INFORMAL, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA Y AMBITO GEOGRÁFICO, 2016	122

CUADRO N° 21 INDEPENDIENTES CON EMPLEO INFORMAL SEGÚN RANGO DE INGRESO Y AMBITO GEOGRÁFICO, 2016	121
CUADRO N° 22 INDEPENDIENTES CON EMPLEO INFORMAL SEGÚN REGIÓN Y AMBITO GEOGRÁFICO, 2016	122
CUADRO N° 23 TRABAJADORES CON EMPLEO INFORMAL SEGÚN ACCESO AL SISTEMA DE PENSIONES Y SALUD, 2016	123
CUADRO N° 24 TRABAJADORES DEL HOGAR SEGÚN RANGO DE INGRESO Y ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2016	124
CUADRO N° 25 TRABAJADORES DEL HOGAR SEGÚN REGIÓN Y AMBITO GEOGRÁFICO, 2016	124



ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 01 ESQUEMA PARA IDENTIFICAR EL EMPLEO INFORMAL SEGÚN LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES	11
GRÁFICO N° 02 DESCOMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR, 2016	13
GRÁFICO N° 03 PEA OCUPADA SEGÚN EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR INFORMAL Y SECTOR FORMAL, 2016	14
GRÁFICO N° 04 EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO FORMAL E INFORMAL, 2007 – 2016	15
GRÁFICO N° 05 EVOLUCIÓN DE LA PEA OCUPADA FORMAL E INFORMAL, 2007 – 2016	15
GRÁFICO N° 06 TASA DEL EMPLEO INFORMAL SEGÚN REGIONES, 2007 Y 2016	16
GRÁFICO N° 07 VARIACIÓN DEL EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGÚN REGIONES, 2007 – 2016	17
GRÁFICO N° 08 EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO INFORMAL Y EL PRODUCTO POR TRABAJADOR (PBI/PEA OCUPADA), 2007 – 2016	18
GRÁFICO N° 09 EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR INFORMAL Y FORMAL, 2007-2015	18
GRÁFICO N° 10 RELACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO INFORMAL Y LA VARIACIÓN DEL PIB SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2007 – 2016	19
GRÁFICO N° 11 INCIDENCIA DE LA POBREZA MONETARIA Y TASA DE INFORMALIDAD, 2007 – 2016	20
GRÁFICO N° 12 INGRESO PROMEDIO MENSUAL DE LA PEA OCUPADA Y DEL EMPLEO FORMAL E INFORMAL, 2007 – 2016	21
GRÁFICO N° 13 VARIACIÓN DEL EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGÚN ESTRUCTURA DEL MERCADO, 2007 – 2016	22
GRÁFICO N° 14 EMPLEO INFORMAL Y FORMAL, SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2016	23
GRÁFICO N° 15 PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR TIPO DE INFORMALIDAD SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2016	23
GRÁFICO N° 16 EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016	24
GRÁFICO N° 17 PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR AMBITO GEOGRÁFICO SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016	26
GRÁFICO N° 18 PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR TIPO DE INFORMALIDAD SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016	27
GRÁFICO N° 19 PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL URBANO SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016	28
GRÁFICO N° 20 EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGÚN CONDICIÓN DE POBREZA, 2016	29
GRÁFICO N° 21 PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR CONDICIÓN DE POBREZA, SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016	29
GRÁFICO N° 22 EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGÚN RANGO DE INGRESO, 2016	30
GRÁFICO N° 23 POBLACIÓN OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR RANGO DE INGRESO MENSUAL SEGÚN ESTRUCTURA DEL MERCADO, 2016	31



GRÁFICO N° 24 EMPLEO INFORMAL Y FORMAL, SEGÚN SEXO, 2016.....	31
GRÁFICO N° 25 PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR SEXO SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016.....	32
GRÁFICO N° 26 EMPLEO INFORMAL Y FORMAL, SEGÚN GRUPO DE EDAD, 2016.....	32
GRÁFICO N° 27 PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR RANGO DE EDAD SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016.....	33
GRÁFICO N° 28 PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGÚN NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO, 2016.....	34
GRÁFICO N° 29 NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO DE LA PEA OCUPADA URBANA Y TASA DE EMPLEO INFORMAL, 2016.....	34
GRÁFICO N° 30 EMPLEO INFORMAL POR NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS SEGÚN ESTRUCTURA DEL MERCADO, 2016.....	35
GRÁFICO N° 31 EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGÚN ACCESO A UN SISTEMA DE PENSIÓN, 2016.....	35
GRÁFICO N° 32 PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2016.....	36
GRÁFICO N° 33 PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR ÁMBITO GEOGRÁFICO SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2016.....	37
GRÁFICO N° 34 INFORMALIDAD Y PRODUCTIVIDAD POR ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2015.....	37
GRÁFICO N° 35 PRODUCTIVIDAD POR TASA DE EMPLEO INFORMAL, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2015.....	38
GRÁFICO N° 36 EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGÚN LAS REGIONES, 2016.....	39
GRÁFICO N° 37 PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR ÁMBITO GEOGRÁFICO SEGÚN REGIÓN, 2016.....	40
GRÁFICO N° 38 PEA OCUPADA CON EMPLEO FORMAL POR SECTOR FORMAL E INFORMAL SEGÚN REGIÓN, 2016.....	40
GRÁFICO N° 39 EMPLEO INFORMAL Y PRODUCTIVIDAD POR REGIONES, 2015.....	41
GRÁFICO N° 40 FACTORES QUE LIMITARON EL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA, POR TIPO DE EMPRESA DURANTE EL 2014.....	50
GRÁFICO N° 41 PRIMERA APROXIMACIÓN: ÁRBOL DE PROBLEMAS DEL EMPLEO FORMAL EN EL PERÚ.....	51
GRÁFICO N° 42 ÁRBOL DE MEDIOS Y FINES.....	52
GRÁFICO N° 43 RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESFL 2014-2016.....	53
GRÁFICO N° 44 EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 1.....	54
GRÁFICO N° 45 EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 2.....	55
GRÁFICO N° 46 EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 3.....	56
GRÁFICO N° 47 VARIACIÓN DE LA TASA DE EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR INFORMAL EN PRINCIPALES PAÍSES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE 2005-2014.....	58
GRÁFICO N° 48 ENFOQUE INTEGRADO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	68
GRÁFICO N° 49 MATRIZ DE LA ARTICULACIÓN DE LOS PLANES SECTORIALES E INSTITUCIONALES EN MATERIA DE FORMALIZACIÓN LABORAL.....	78



GRÁFICO N° 50 ESQUEMA DE INTERVENCIÓN DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL	79
GRÁFICO N° 51 ESQUEMA: PRIORIZACIÓN DEL EMPLEO INFORMAL PARA LA ESTRATEGIA DE COMPETENCIA DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	86
GRÁFICO N° 52 CATEGORÍAS QUE COMPONEN EL EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR FORMAL	88
GRÁFICO N° 53 PRIORIZACIÓN EN LOS ASALARIADOS PRIVADOS CON EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR FORMAL.....	88
GRÁFICO N° 54 PRIORIZACIÓN EN LOS TRABAJADORES DEL HOGAR CON EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR FORMAL.....	89
GRÁFICO N° 55 CATEGORÍAS QUE COMPONEN EL EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR INFORMAL	90
GRÁFICO N° 56 PRIORIZACIÓN EN LOS INDEPENDIENTES NO REGISTRADOS EN LA SUNAT.....	91
GRÁFICO N° 57 PRIORIZACIÓN EN LOS ASALARIADOS PRIVADOS CON EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR INFORMAL	91
GRÁFICO N° 58 POBLACION OBJETIVO DEL EMPLEO INFORMAL: ROL DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO	93
GRÁFICO N° 59 TASA DE EMPLEO INFORMAL SEGÚN REGIONES, 2016.....	95
GRÁFICO N° 60 FASES DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL 2018-2021	99



1. INTRODUCCIÓN

Según diversos estudios y/o investigaciones se describe el empleo informal como un fenómeno complejo que presenta distintas características según el tamaño de la empresa y el sector económico. Este problema que afecta a gran parte de la población ocupada del país (72%) es generado por una diversidad de causas, entre las que figura el bajo nivel de productividad de las unidades económicas, y que genera la exclusión de millones de trabajadores al acceso a la protección de la legislación laboral y de seguridad social.

En ese contexto la presente Estrategia define al empleo informal a través de la medición que realiza el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, según las directrices señaladas por la Organización Internacional del Trabajo. Esta medición distingue por un lado al sector informal, conformado por aquellas empresas que no están registradas ante la administración tributaria, y por lo tanto generan empleo informal (PEA ocupada con empleo informal en el sector informal). Por otro lado, la medición también considera la existencia de unidades productivas que siendo formales generan empleo informal, así encontramos empresas registradas en la administración tributaria con trabajadores sin cobertura de seguro social de salud pagado por el empleador (PEA ocupada con empleo informal en el sector formal).

Según el INEI en el 2016 del total de la población ocupada 11,7 millones se encontró con empleos informales, lo cual representa una tasa de informalidad de 72%. De ellos 8,9 millones se concentraron en el sector informal, y 2,7 millones en el sector formal, es decir población ocupada con empleos informales en empresas registradas en la SUNAT. Cabe señalar, que del total de la población ocupada con empleo informal la mayoría se concentró en Lima (2,8 millones) a diferencia de las demás regiones.

Luego del diagnóstico del problema, el documento describe una primera aproximación de las causas y consecuencias del empleo informal. El empleo informal es un fenómeno complejo que obedece a diversos factores, tales como, el bajo nivel de productividad, la limitada absorción de empleo formal por las actividades económicas, los excesivos trámites y sobrecostos, la débil fiscalización, las condiciones de pobreza, entre otros, las cuales requieren de intervenciones multisectoriales de corto, mediano y largo plazo, lideradas por diversos sectores en el ámbito de sus competencias. En ese sentido, las competencias directas e indirectas del Sector Trabajo que permiten afrontar algunas de las causas del empleo informal plantea la necesidad de implementar una estrategia sectorial que aborde la problemática a través de intervenciones efectivas, en marco de un enfoque de gestión de riesgos, sobre la base de la articulación intrasectorial y el dialogo social.

En dicho marco, y siendo uno de los objetivos prioritarios del presente Gobierno la formalización del empleo - reflejado en los objetivos del Consejo Nacional de Competitividad y Formalización -, y en consecuencia del Sector Trabajo y Promoción del Empleo - Plan Estratégico Sectorial Multianual, 2017-2021 - el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo presenta una segunda Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral para el periodo 2018 – 2021, teniendo como base la experiencia de la primera estrategia sectorial focalizada en reducir la informalidad laboral en el segmento asalariado privado, en el periodo 2014 – 2016.

Esta nueva estrategia con enfoque sectorial incluye al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL y al Seguro Social de Salud – ESSALUD. Además se articulará con las Gerencias y/o Dirección Regionales Trabajo y Promoción del Empleo –DRTPEs, y también intervenciones multisectoriales para afrontar el problema de formalización.

En la estrategia se priorizan acciones en función a los segmentos con altas tasas de empleo informal, en concordancia con los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2017 – 2021, centrados en aumentar la tasa de empleo formal. Así, la nueva Estrategia propone un esquema de acciones a través de cinco objetivos específicos relacionados con mejorar la empleabilidad y productividad laboral; generar condiciones que dinamicen el ciclo laboral formal; fortalecer la capacidad de cumplimiento de la regulación; promover la cultura de la formalización; y gestión del conocimiento; asimismo, cabe indicar que dicha estrategia estará sujeta a modificaciones con la finalidad de ir perfeccionando el modelo implementado.



2. MARCO CONCEPTUAL

2.1 EMPLEO INFORMAL

El concepto de informalidad laboral ha sido analizado y discutido desde diversas perspectivas, considerando la heterogeneidad de las sociedades y países en las cuales se discute; inclusive existen documentos variados en los que solamente tratan la multiplicidad de enfoques sobre esta problemática. Recientes revisiones sobre la noción de empleo informal se basaron en la relativa dificultad en su medición, para lo cual la OIT ha establecido directrices que incorporan una visión más integral de la informalidad laboral enfocando dicho concepto al de empleo informal.

A continuación, se describe muy brevemente el concepto de empleo informal, vinculado al acceso a la seguridad social de salud y al registro formal de las unidades económicas, el cual es utilizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, lo que su vez sirve de marco conceptual para la presente Estrategia.

❖ Definiciones del empleo informal

En 1972, la Organización Internacional del Trabajo - OIT utilizó por primera vez la expresión "sector no estructurado"¹ para describir las actividades de los trabajadores pobres que no eran reconocidas, registradas, protegidas o reguladas por las autoridades públicas. El término opuesto a sector no estructurado era el de "sector moderno de la economía", pero ambos tenían una gran ambigüedad. El uso del término sector no estructurado ha venido dejándose de lado y en la actualidad se está restringiendo al sector informal.

- ✓ **Concepto: Sector informal.** Para la actual medición de la informalidad se adoptó la definición internacional del sector informal adoptada a efectos estadísticos en la XV Conferencia de Estadísticos del Trabajo (CIET) en 1993. El sector informal se definió en términos de las características de las "unidades de producción" (empresas), más que en términos de las características de los trabajadores².

Posteriormente, en 2002, durante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), la OIT presentó un marco conceptual para el empleo en la economía informal, que relacionaba el concepto del empleo en el sector informal. El empleo total (en términos de puestos de trabajo) se desglosaba por tipo de unidad de producción (empresas del sector formal, empresas del sector informal y hogares) y por la naturaleza formal o informal del empleo³.

- ✓ **La economía informal.** Como indicaba la misma Resolución de la CIT de 2002 no existe una descripción o definición precisa sobre el término "economía informal", pero hace referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que están insuficientemente contempladas por los sistemas formales⁴.
- ✓ **Empleo informal.** Después de la CIT de 2002, los Estadísticos del trabajo estuvieron de acuerdo en la utilidad de complementar sobre el empleo informal. Así, los empleos informales se realizan en empresas del sector formal, empresas del sector informal u hogares, durante un periodo de referencia determinado.



¹ En un estudio titulado: Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya (Ginebra, 1972)

² R. Mussmanns, Defining and measuring informal employment, EIESCAP/SOS/11 (Ginebra, OIT).

³ Informe del Grupo de Trabajo sobre el empleo informal, XVII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, cap. 3, Anexo (Ginebra, 2003).

⁴ Conclusiones sobre el trabajo decente en la economía informal, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002).

❖ Medición en el Perú del empleo informal

A partir de los criterios que establece la OIT, el Instituto Nacional de Estadística e Informática –INEI ha elaborado las variables que miden en el Perú la situación del empleo informal dentro y fuera del sector informal⁵. Dicha metodología también es adoptada por el MTPE para la medición del empleo informal. Estas variables permiten medir la tasa del empleo informal de la PEA ocupada, y de ellos cuantos fueron absorbidos por el sector informal o formal, bajo los siguientes criterios

- ✓ **Sector informal.** - El sector informal se refiere a las empresas de hogares (unidades productivas no constituidas en sociedad, excluyendo las cuasi sociedades) que no están registradas en la administración tributaria. Para el caso de las unidades productivas del sector primario no constituidas en sociedad, se considera que todas pertenecen al sector informal.
- ✓ **Empleo informal.** - El empleo informal está referido al total de empleos que cumplen las siguientes condiciones, según la categoría de ocupación del trabajador:
 - i) Los patronos y los independientes cuya unidad productiva pertenece al sector informal.
 - ii) Los asalariados y trabajadores del hogar sin seguridad social financiada por su empleador.
 - iii) Los trabajadores familiares no remunerados, independientemente de la naturaleza formal o informal de la unidad productiva donde labora.

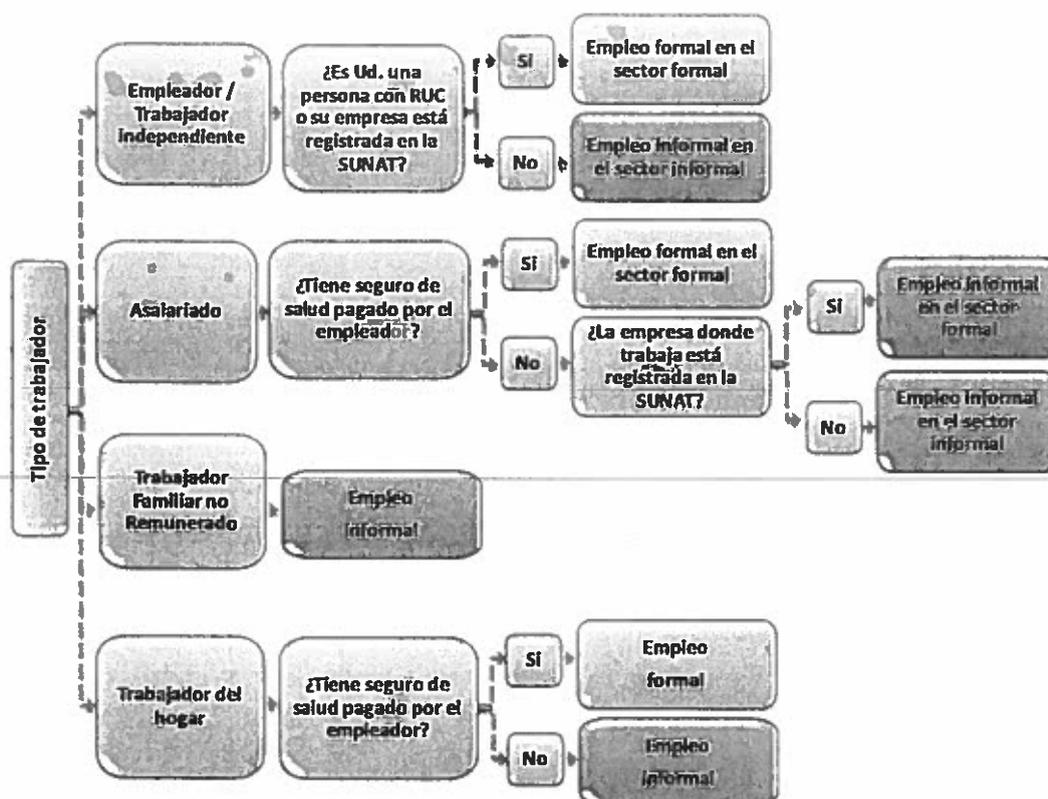
En ese sentido, a continuación, se presenta el esquema utilizado para medir en base a la Encuesta Nacional de Hogares, los siguientes conceptos:

- **PEA ocupada con empleo informal en el Sector Formal**, compuesto por los trabajadores que no cuentan con un seguro social de salud pagado por el empleador cuya unidad productiva está registrada formalmente en la administración tributaria (SUNAT).
- **PEA ocupada con empleo informal en el Sector Informal**, compuesta por trabajadores que trabajan en unidades productivas no registradas formalmente en la administración tributaria (SUNAT).



⁵ Extraído del Informe Producción y Empleo informal en el Perú. Cuenta Satélite de la economía informal 2007-2012, INEI, mayo 2014

GRÁFICO N° 01
ESQUEMA PARA IDENTIFICAR EL EMPLEO INFORMAL SEGÚN LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2015. Metodología actualizada.

2.2 ANÁLISIS SOBRE LA CONCEPCIÓN Y MEDICIÓN DEL EMPLEO INFORMAL

La definición de informalidad que actualmente emplea el INEI en la medición de dicha problemática, se basa en el concepto original de la Organización Internacional del Trabajo y sus ya clásicos informes de 1972 en Ghana y Kenia, que hacen referencia al sector informal urbano y a las actividades en las áreas metropolitanas, cuya medición se basa en el tamaño de las unidades económicas, incluyendo a independientes y sus trabajadores familiares y a las empresas de menores dimensiones.

La perspectiva de esta definición extiende dicha concepción al sector agrícola y al área rural, planteando además una nueva apreciación que incluye la distinción entre unidades totalmente informales y no registradas: sector informal, y trabajadores que pueden estar incluidos en una empresa formales pero no cumplen con las regulaciones mínimas: el empleo informal del sector informal.

Así la medición oficial del empleo informal incorpora al sector agrícola, particularmente a campesinos que se encuentran al margen del mercado o muy débilmente integrados; y al sector rural, los cuales incrementan muy significativamente las dimensiones de la informalidad debido a la alta participación campesina, el cual resulta en casi 72%, en lugar de un 50% por ciento si se consideraría solo el área urbana.

Cabe señalar que la meta de incrementar el empleo formal establecida en el PESEM 2017-2021 del MTPE, ha sido formulada bajo la concepción vigente de informalidad, la cual se extiende a sectores que no tienen una definición concreta de empleo informal y algunas veces hasta inaplicable, tales como la población rural campesina y sus trabajadores familiares no remunerados, que son una importante fracción del conjunto de los ocupados.

Sin perjuicio de ello, al incluirse en las metas de formalización a los trabajadores independientes, son fundamentales para el cumplimiento de una estrategia integral, acciones de mayor calibre que exceden largamente la competencia de SUNAFIL y el sector. Incluso, que son de responsabilidad conjunta con el sector privado, en especial financiero. Vista en profundidad, la política de formalización interactúa de manera muy directa con el conjunto de la política del desarrollo nacional: la impulsa, pero también la testifica.

Queda claro que una de las tareas que se realizará de manera progresiva durante la implementación de esta Estrategia es definir de manera coordinada con otros sectores y/o entidades del Estado, una conceptualización y metodología de medición concreta del empleo formal e informal considerando su compleja estructura y componentes, lo que exige un análisis riguroso, más de lo que usualmente se considera.

3. DIAGNÓSTICO

En este capítulo se describe la evolución y situación del empleo informal en el país, con el objetivo de contar con una primera aproximación de las características de los diversos segmentos que la componen, lo cual permitirá identificar las causas y efectos generados por la informalidad, y contar con un primer insumo que contribuya a una mejor focalización de las políticas públicas orientadas a reducir el empleo informal. En ese sentido, también se presenta los resultados de la Estrategia Sectorial para la Formalización laboral 2014 – 2016, pues éste fue el primer instrumento de intervención pública diseñado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a fin de contribuir a la lucha para la reducción de los altos índices de empleo informal en el país.

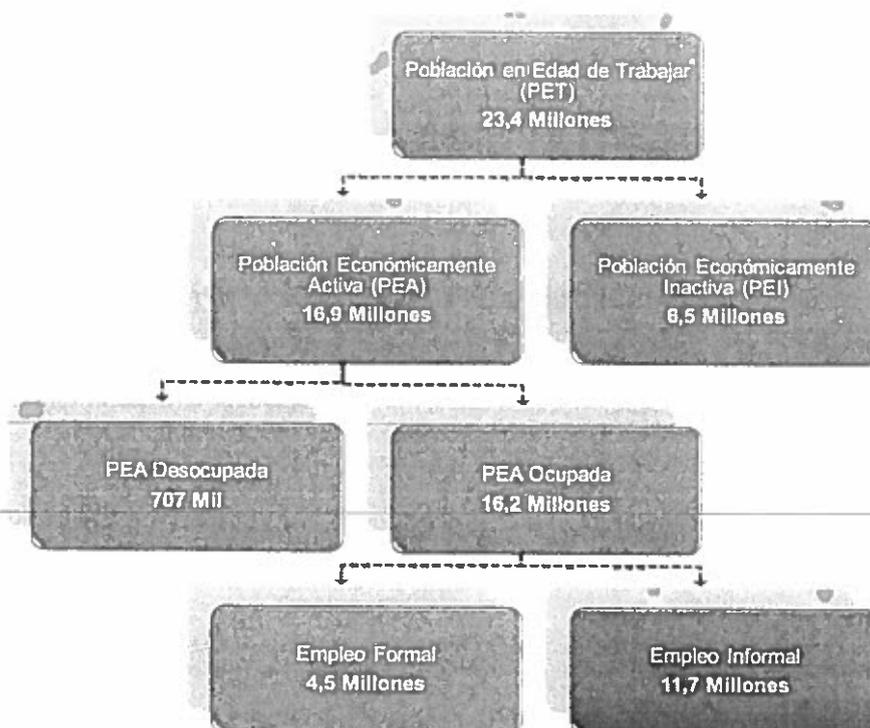
3.1. DIMENSIÓN Y EVOLUCIÓN DEL EMPLEO INFORMAL (2007-2016)

Según los resultados de la ENAHO, en el año 2016 la población en edad de trabajar, es decir de 14 y más años de edad, comprendió 23,4 millones de personas, de los cuales los 16,9 millones se encontraron activamente trabajando o en busca de trabajo.

La población ocupada en el país se estimó en 16,2 millones, y de ellos 11,7 millones de ocupados se encontraron con empleo informal, es decir trabajaron al margen de la formalización, mientras que 4,5 millones tuvieron empleos formales.



GRÁFICO N° 02
DESCOMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR, 2016



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGPIT – Dirección de Supervisión y Evaluación.

3.1.1. Empleo informal en el sector informal y formal

Tal como se describe en el marco conceptual, el empleo informal no se encuentra sólo en unidades productivas informales. Según la OIT, para la medición del empleo informal se toma en cuenta la informalidad empresarial, que distingue al sector informal, es decir empresas que no se encuentran registradas en la administración tributaria, del sector formal. El empleo informal generado en el sector informal, hace referencia a la Economía Informal⁶ (PEA ocupada con empleo informal en el Sector Informal).

Sin embargo, existen unidades productivas que siendo formales generan empleo informal, es decir unidades productivas registradas formalmente en la administración tributaria (SUNAT) con trabajadores que no cuentan con un seguro social de salud pagado por el empleador (PEA ocupada con empleo informal en el Sector Formal).

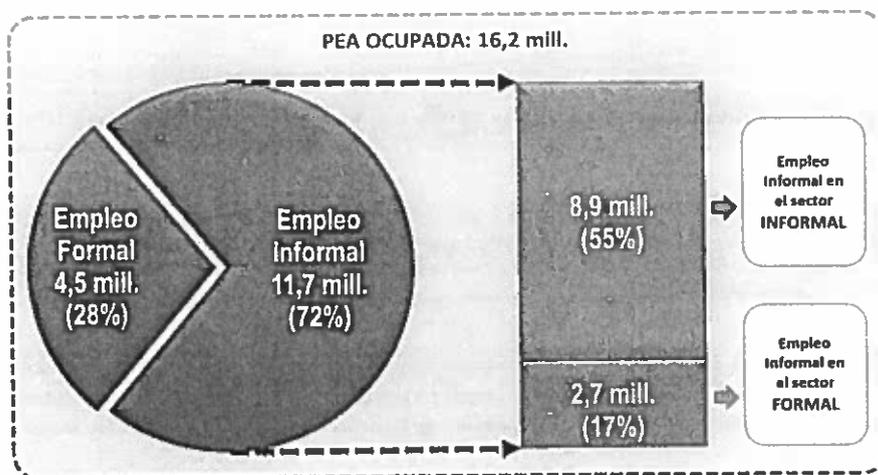
Según el INEI, en el 2016 del total de la población ocupada 72% se encontró con empleos informales, lo cual representó las dos terceras partes de la PEA ocupada. De ellos 55% se concentró en el sector informal, mientras que 17% fue absorbido por el sector formal. Es decir, en el mercado de trabajo peruano 8,9 millones de ocupados con empleo informal trabajaron en unidades económicas no registradas en la SUNAT;



⁶ La expresión economía informal se utiliza ampliamente para hacer referencia al grupo cada vez más numeroso y diverso de trabajadoras y empresas tanto rurales como urbanas que operan en el ámbito informal. Conferencia Internacional del Trabajo 90a Reunión 2002. Extraído de presentación "La economía Informal" de Roberto Villamil

mientras que 2,7 millones en empresas formalmente registradas, y por lo tanto con mayor posibilidad de intervenciones efectivas de fiscalización para su formalización.

GRÁFICO N° 03
PEA OCUPADA SEGÚN EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR INFORMAL Y SECTOR FORMAL, 2016



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

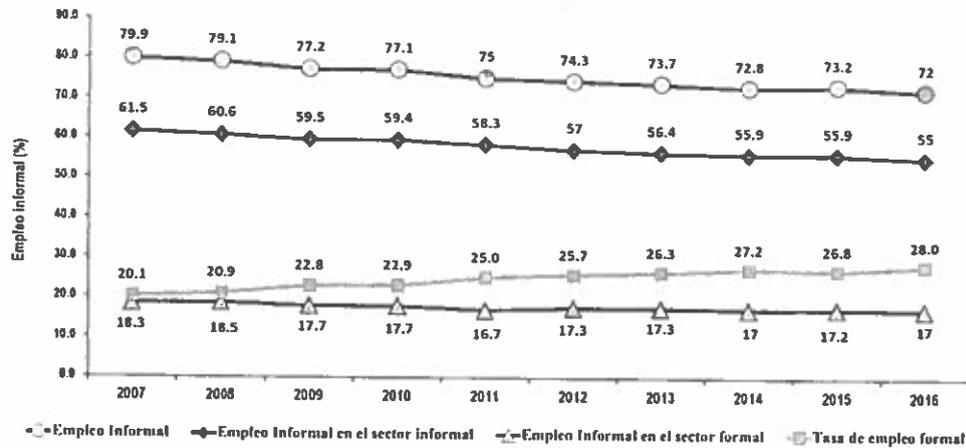
Por otro lado, en la presente década el país se ha visto favorecido por el sostenido crecimiento de su economía, lo cual ha implicado, entre otras cosas la reducción del empleo informal en los últimos 10 años. Así, entre 2007 y 2016 la tasa de empleo informal se redujo en casi 8 p.p. (puntos porcentuales), al pasar de 80% a 72%. A pesar de ello, dicha tasa se mantiene en un nivel alto, afectando a 7 de cada 10 ocupados.

Considerando, la evolución del empleo informal en las empresas registradas en la SUNAT (sector formal) y en unidades productivas no registradas (sector informal), durante el 2007 y 2016 la reducción de la tasa empleo informal se debió en parte a la mayor reducción del "empleo informal en el sector informal" (6.5 p.p.), que del "empleo informal en el sector formal" (1.3 p.p.).

Asimismo, en el periodo antes señalado, la tasa de empleo formal ha tenido un crecimiento moderado, presentando su mayor incremento entre los años 2010 y 2011 (2 p.p.) y alcanzando un total en más de 7 puntos porcentuales entre el 2007 y el 2016, lo cual puede evidenciar un proceso lento del tránsito de trabajadores con empleo informal al formal.



GRÁFICO N° 04
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO FORMAL E INFORMAL, 2007 - 2016
(En Porcentajes)

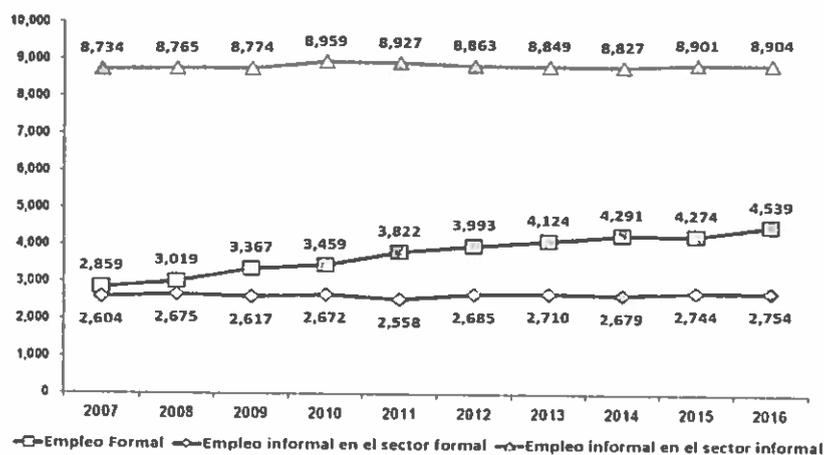


Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

Sin embargo, en cifras absolutas mientras que la población ocupada con empleo informal se incrementó en 320 mil, la población ocupada con empleo formal aumentó dinámicamente en 1,7 millones de ocupados, en dicho período.

Por lo tanto, se puede inferir que en los últimos 10 años el crecimiento económico que ha experimentado el país contribuyó al aumento de la población ocupada con empleo formal, principalmente por la creación de nuevos puestos de trabajo, pero dicho dinamismo económico no ha reducido el empleo informal en el Perú, es decir no favoreció un mayor tránsito a la formalidad, reflejando que las actividades económicas coexisten con sectores informales.

GRÁFICO N° 05
EVOLUCIÓN DE LA PEA OCUPADA FORMAL E INFORMAL, 2007 - 2016
(En Miles)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.



3.1.2. Dinamismo del empleo informal en las regiones

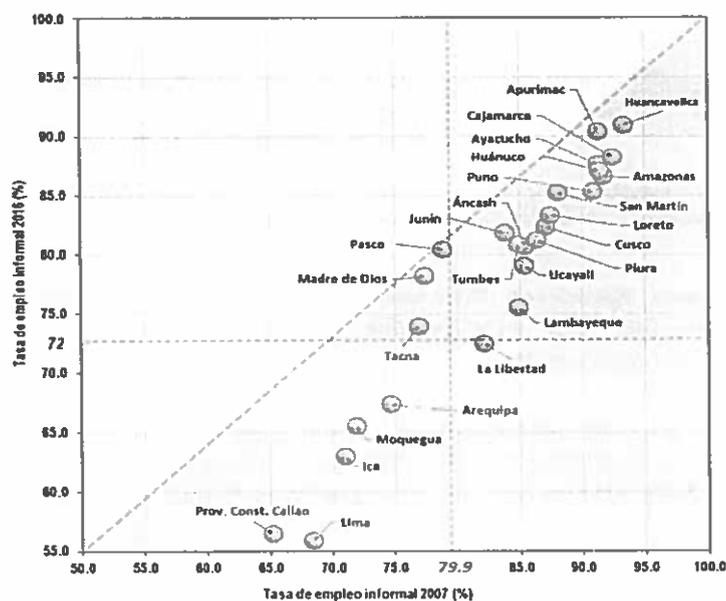
La tasa de empleo informal afectó en diferente magnitud a las regiones, lo cual podría estar vinculado a la competitividad de cada una⁷. La reducción de la tasa de empleo informal a nivel nacional entre los años 2007 y 2016 (7.8 p.p.) implicó la disminución en casi todas las regiones, sin embargo, fueron muy pocas las que mantuvieron una tasa por debajo del promedio nacional (72%).

En los últimos 10 años, vemos que la tasa de empleo informal descendió en las regiones de Lima, Ica, Arequipa, Moquegua y la Provincia constitucional del Callao. Siendo Lima y la Provincia Constitucional del Callao, las regiones con mayor reducción de la tasa de empleo informal; sin embargo, como lo señalado anteriormente, esto se debe al dinamismo del empleo formal y no a la reducción significativa del número de empleo informal en dichas regiones. Por ejemplo, en la Provincia Constitucional del Callao, el empleo informal aumentó de 286 mil trabajadores en el año 2007 a 298 mil trabajadores en el año 2017.⁸

Ello guarda relación con lo señalado por el Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial de la Cámara de Comercio de Lima (CCL), respecto a las regiones más competitivas del país, entre las que se encontraron Lima, Moquegua, Ica, Arequipa, Tacna y Lambayeque, según el Índice de Competitividad Regional 2013- 2014⁹.

En cuanto a las altas tasas de empleo informal, superior al 85%, estaría vinculado con los niveles altos de pobreza. Según el INEI, en el 2016 las regiones más pobres fueron Cajamarca y Huancavelica, seguidos de Amazonas, Huánuco, Pasco, Loreto, Ayacucho, Apurímac y Puno¹⁰.

GRÁFICO N° 06
TASA DEL EMPLEO INFORMAL SEGÚN REGIONES, 2007 Y 2016
(En Porcentajes)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGPIT – Dirección de Supervisión y Evaluación.



⁷ El Índice de Competitividad Regional del Perú 2015 (ICRP) de CENTRUM católica muestra que el empleo es fundamental para analizar la competitividad de cada región. Entrevista a Carolina Trivelli, Investigadora del IEP, PERU 21, oct. 2015

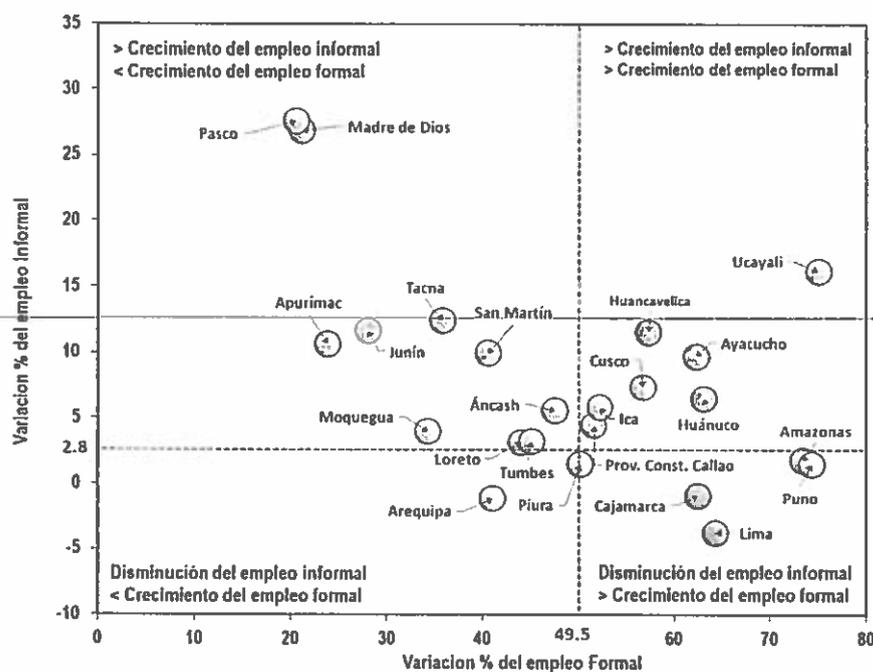
⁸ INEI - Censos Satélite de la Economía Informal 2007-2015

⁹ El cálculo divulgado por la CCL se hace con base en la metodología que utiliza el World Economic Forum. Nota de prensa en Comercio y la Cámara de Comercio de Lima, octubre, 2016.

¹⁰ INEI, nota de prensa "En el Perú 264 mil personas dejaron de ser pobres entre los años 2015 y 2016", 10 mayo 2017

Por otro lado, entre el 2007 y 2016 fue mayor la variación promedio del empleo formal (49.5%) que del empleo informal (2.8%), lo cual coincide con el mayor incremento de empleos formales en términos porcentuales, tal como se señala en los párrafos precedentes. Pero la variación del empleo formal vs el empleo informal muestra un comportamiento diferente a nivel regional, pues mientras en todas las regiones el empleo formal se incrementó, en la mayoría también aumentó el empleo informal, aunque en menor proporción.

GRÁFICO N° 07
VARIACIÓN DEL EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGÚN REGIONES, 2007 – 2016
(En Porcentajes)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIE - Dirección de Supervisión y Evaluación.

Así, se encontró algunas regiones con mejor escenario de empleos formales entre el 2007 y 2016, entre las que destacan Lima, Cajamarca, y Lambayeque, donde se registraron mayor crecimiento del empleo formal y disminución del empleo informal.

En contraste, el peor escenario de formalización implicó a aquellas regiones donde el crecimiento del empleo formal fue menos dinámico y a su vez registraron mayor crecimiento del empleo informal, entre las que resaltan Pasco y Madre de Dios como las más vulnerables, seguidas de Junín, Apurímac, Tacna y San Martín.

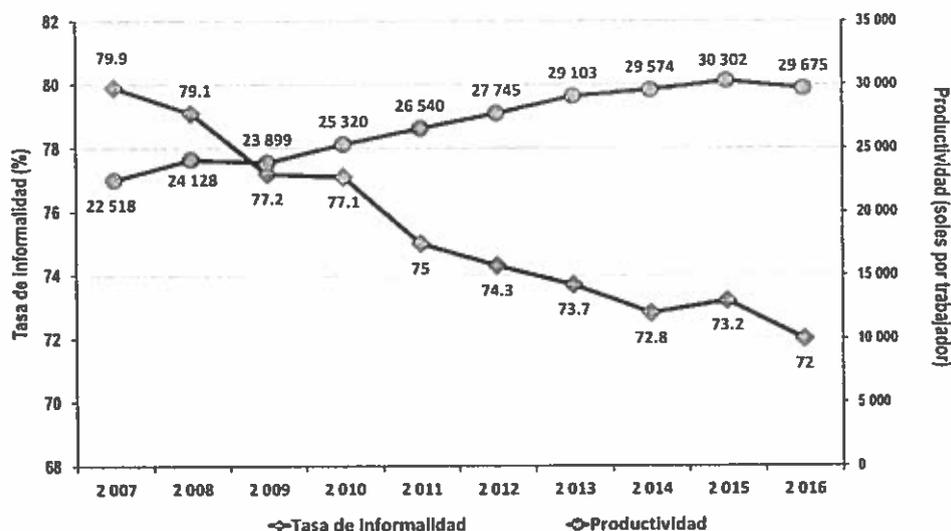
3.1.3. Evolución de la productividad e informalidad

En el periodo del 2007 al 2016, el incremento de la productividad generada por trabajador¹¹ creció en 3,5% por año, mientras que la tasa de ocupados con empleo informal se redujo (7.9 p.p.) menos de 1 punto porcentual por año, lo cual refleja una relación inversa entre el PBI generado y la tasa de empleo informal en el país, en dicho periodo.



¹¹ Para el presente informe la productividad laboral está definida como la producción promedio generada por cada trabajador en un determinado periodo de tiempo.

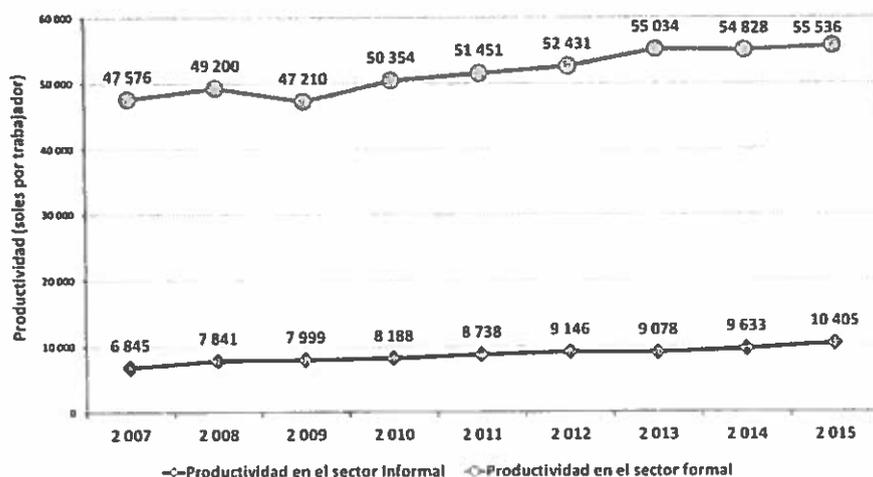
GRÁFICO N° 08
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO INFORMAL Y EL PRODUCTO POR TRABAJADOR (PBI/PEA OCUPADA), 2007 - 2016
 (En Porcentaje)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

Cabe señalar que en el período del 2007 al 2015¹² la comparación del PBI generado tanto por el sector formal como por el sector informal, es decir en las unidades productivas registradas como en las no registradas evidenció una gran brecha en precios constantes, según el INEI¹³, como se muestra en el siguiente gráfico.

GRÁFICO N° 09
EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR INFORMAL Y FORMAL, 2007-2015
 (Soles constantes del 2007 por trabajador)



Nota: El sector formal incluye empleo informal en el sector formal y el empleo formal, y el sector informal el empleo informal en el sector informal.
 Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Informe "Producción y Empleo Informal en el Perú". Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2015.
 Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

¹² No se encontró información publicada para el 2016.

¹³ Extraídos del Informe "Producción y Empleo Informal en el Perú". Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2015, INEI, octubre 2016.



La productividad generada por el sector formal, particularmente, tuvo una mayor contribución al crecimiento del país en los últimos años. Sin embargo, el crecimiento de la productividad promedio anual del sector informal fue mayor al del sector formal, lo que generó que la brecha entre ambas productividades se redujera, pues mientras que en el 2007 la relación fue casi de 7 a 1, en el 2015 fue de 5 a 1.

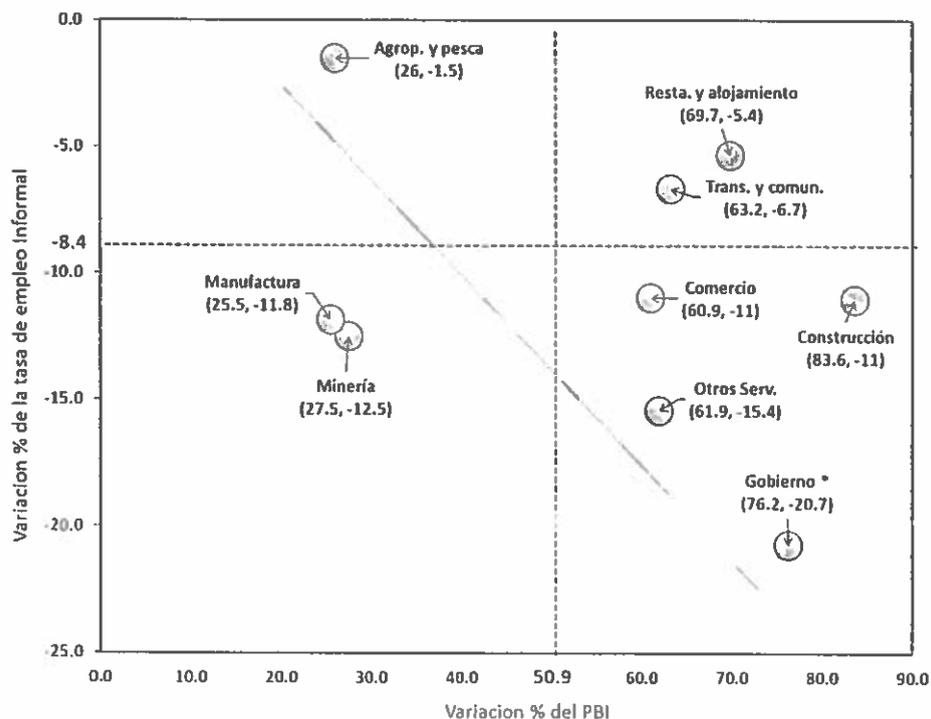
Además, cabe señalar que la productividad del sector formal es producto tanto del empleo formal como del empleo informal, ya que el sector formal de la economía, compuesto por unidades productivas registradas en la administración tributaria, absorbió 4,3 millones de empleos formales y 2,7 millones de empleos informales, según el INEI.

3.1.4. Evolución del PBI y del empleo informal

El mayor nivel de productividad trajo consigo una reducción de la tasa del empleo informal, reflejando una relación inversa entre el PBI y el empleo informal. Sin embargo, al comparar el crecimiento del PBI con la disminución de la tasa de empleo informal entre el 2007 y el 2016 según los sectores económicos, los resultados reflejaron que dicha relación no fue de similar magnitud en todos los sectores, más bien se cumplió en diferente medida.

Así, entre los años 2007 y 2016 en el sector de la manufactura, mientras que la reducción de la tasa del empleo informal varió en cerca de 11.8 p.p. el PBI creció en 26%, como se muestra en el gráfico siguiente. En cambio, en el caso del sector Construcción, el incremento acumulado del PBI en dicho periodo fue de 84%, en tanto la tasa del empleo informal se redujo en 11 p.p., lo cual refleja una relación inversa entre la informalidad y el crecimiento del PBI. La particularidad de cada sector económico frente a la informalidad laboral plantea también la necesidad de diferentes estrategias para la reducción del problema.

GRÁFICO N° 10
RELACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO INFORMAL Y LA VARIACIÓN DEL PIB SEGÚN
ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2007 - 2016
(En Porcentajes)



(*) Incluye Salud y Educación Pública

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.

Elaboración: MTP - DGPIIT - Dirección de Supervisión y Evaluación

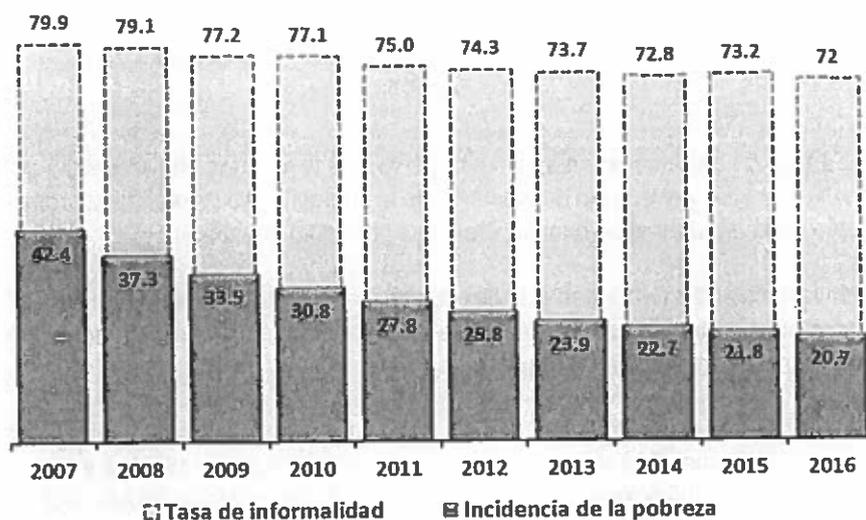


3.1.5. Evolución de la pobreza y el empleo informal

La población en condiciones de pobreza suele ocuparse en empleos informales, y se caracteriza por contar con escasos recursos y bajo nivel educativo, teniendo así menores posibilidades de acceder a un empleo formal.

Según el INEI, entre el 2007 y el 2016 la pobreza en términos monetarios¹⁴ disminuyó aceleradamente en cerca de 22 p.p., mientras que la tasa de empleo informal disminuyó en casi 8 p.p. Si bien ambos indicadores se redujeron en términos porcentuales, la diferencia de la magnitud en dicha disminución implicaría la existencia de otros determinantes, como la heterogeneidad de la informalidad por actividad económica y región, entre otros. Así, a pesar de las bajas tasas de pobreza, medida monetariamente, la tasa de empleo informal se mantuvo alta, lo que permite explicar la presencia de población no pobre, en situación de empleo informal en el Perú.

GRÁFICO N° 11
INCIDENCIA DE LA POBREZA MONETARIA Y TASA DE INFORMALIDAD, 2007 – 2016
(Porcentaje)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

3.1.6. Evolución del ingreso del empleo informal y formal

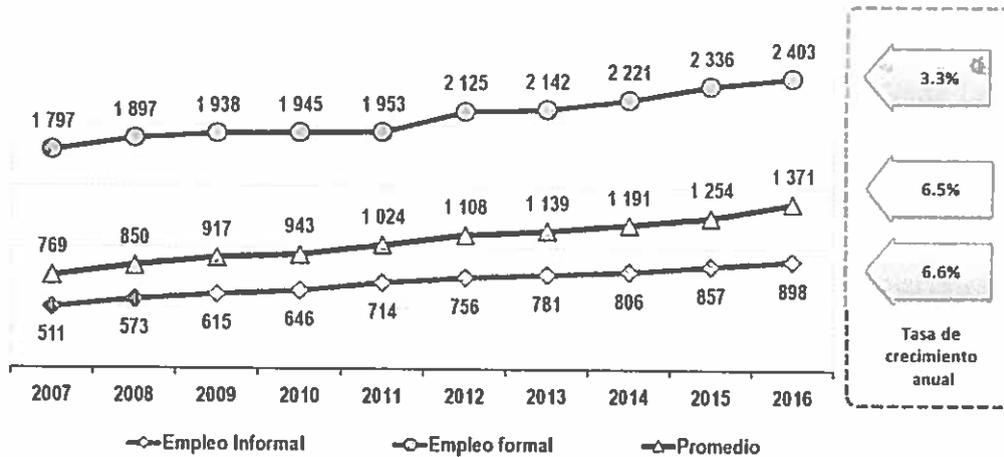
Otro de los aspectos vinculados al empleo informal fueron los bajos ingresos percibidos en comparación con el empleo formal. Al comparar los montos en que se incrementaron los ingresos promedio mensuales del empleo informal con el del formal, en el periodo de análisis, se encontró que el del empleo formal (S/ 539) fue mayor en S/ 219 al del empleo informal (S/ 387).

Sin embargo, cabe señalar que, en dicho periodo el incremento del ingreso promedio mensual de la población ocupada (S/ 602) implicó una tasa de crecimiento anual de 6.5%, relativamente menor a la tasa de crecimiento del empleo informal (6.6%). Y al comparar las tasas de crecimiento anual del ingreso promedio mensual, en el caso del empleo informal (6.6%) creció dos veces más rápido que el del empleo formal (3.3%). A pesar de dicho dinamismo, los bajos ingresos promedio percibidos por el empleo informal vienen profundizando la brecha de ingresos con el empleo formal.



¹⁴ Según el INEI, se consideran personas con un nivel de gasto inferior al costo de la canasta básica de consumo (compuesto por alimentos y no alimentos). Para el año 2015, el valor de la línea de pobreza, es de S/ 315 soles per cápita mensual.

GRÁFICO N° 12
INGRESO PROMEDIO MENSUAL DE LA PEA OCUPADA Y DEL EMPLEO FORMAL E INFORMAL, 2007 – 2016
(En soles)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.

Por otro lado, la tasa de crecimiento anual del empleo (6.5%) reflejó una alta tendencia de incremento del ingreso promedio mensual, por encima del aumento de la productividad laboral (tasa promedio anual 3,8%) y del crecimiento de la remuneración mínima vital (tasa promedio anual 5%).

De acuerdo con lo señalado anteriormente, el periodo de crecimiento económico del país entre el año 2007 y 2016 habría contribuido con la disminución de la tasa de empleo informal, en consecuencia, se habría favorecido el incremento del empleo formal.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, en términos absolutos el incremento de la población ocupada con empleo informal (319 mil) en los últimos 10 años representó 19% del incremento del empleo formal (1,6 millones). Lo cual implica que una parte importante de la PEA ocupada, que aumentó entre el 2007 y 2016, accedió a empleos formales producto de la mayor inversión¹⁵ y, consecuentemente, de la creación de nuevos puestos de trabajo. Por otro lado, el aumento de la PEA Ocupada con empleo informal reflejaría la muy escasa transición a la formalidad, que varía de acuerdo a la categoría ocupacional o la actividad económica, acrecentando el reto de las políticas públicas que buscan impulsar el tránsito a la formalidad.

Según la estructura del mercado, entre el 2007 y 2016, el incremento del empleo formal se concentró, particularmente, en el segmento de los asalariados privados y públicos (1,2 millones), mientras que en el empleo informal casi en similar magnitud en los asalariados (478 mil) y en los independientes (495 mil).

En resumen, el sostenido crecimiento de la economía peruana en los últimos años, favoreció no sólo al crecimiento del empleo formal en la categoría asalariado, además al empleo informal en los asalariados y los trabajadores independientes o por cuenta propia. Por lo tanto, la población ocupada asalariada fue la de mayor dinamismo en dicho periodo.



¹⁵ Según el Banco Central de Reserva del Perú, la inversión privada y pública crecieron a una tasa promedio anual de 10% y 13% por año, respectivamente, a precios constantes entre los años 2007-2016.

GRÁFICO N° 13
VARIACIÓN DEL EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGÚN ESTRUCTURA DEL MERCADO, 2007 – 2016
(En miles)

Categoría de Ocupación	Empleo Formal			Empleo Informal		
	2007	2016	Diferencia	2007	2016	Diferencia
Total	2 858	4 540	1 682	11 337	11 657	319
Empleador	275	336	61	542	365	-177
Atalariado	2 186	3 402	1 216	3 679	4 157	478
Independiente	385	769	384	4 553	5 048	495
TFNR	-	-	-	2 009	1 736	-273
Trab. del Hogar	12	33	21	504	351	-153

1/ Incluye al trabajador familiar no remunerado y trabajadores del hogar.

Fuente: Datos extraídos del Informe Producción y Empleo Informal en el Perú. Cuenta satélite de la Economía Informal 2007-2015, INEI, 2016 ENAHO – INEI.

Elaboración: MTPE – DGPIT – Dirección de Supervisión y Evaluación.

Por otro lado, los segmentos con reducción del empleo informal, entre el 2007 y el 2016, fueron las categorías de empleadores con negocios informales (177 mil menos) y las trabajadoras del hogar sin seguro social pagado por el empleador (153 mil menos). En el caso del segmento de los trabajadores familiares no remunerados (TFNR) que comprende, evidentemente, sólo empleos informales según la definición del INEI, tuvo una importante disminución (-273 mil ocupados) en dicho período. Lo cual refleja la tendencia a la disminución de este tercer segmento más extenso del mercado informal, en el entendido que supone la inserción a un empleo remunerado y que tenga un seguro de salud pagado por el empleador de aquellos familiares cercanos, como jóvenes que trabajaban a cambio del pago de los estudios con el objetivo de un mejor futuro laboral.

3.2. CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO FORMAL E INFORMAL

En esta parte del diagnóstico, se presenta una breve caracterización del empleo formal e informal, priorizando el empleo informal generado tanto en el sector formal como en el sector informal, en el marco de la definición utilizada por el INEI.

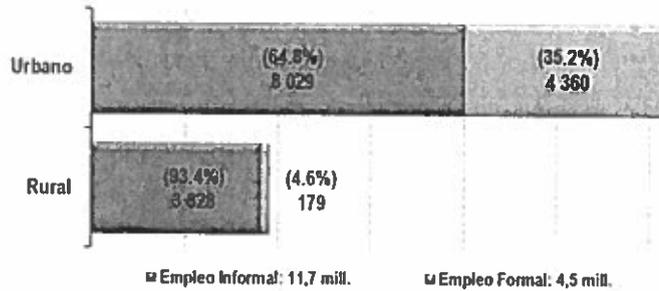
3.2.1. Empleo informal y formal por ámbito geográfico

La población con empleo informal se concentró principalmente en el ámbito urbano, derivado del centralismo de la población ocupada en las ciudades. Del total del empleo informal (11,6 millones) 8 millones trabajaron en las ciudades y 3,6 millones fuera de las ciudades. Por ello, en términos de reducir la elevada tasa del empleo informal en el país, las intervenciones en el ámbito urbano tendrían mayores resultados y en menor tiempo que en el ámbito rural.

Sin embargo, la PEA ocupada en el ámbito rural fue la más afectada por la informalidad, pues la tasa del empleo informal (93%) fue casi 30 p.p. más que el ámbito urbano (65%). Del total de la población ocupada fuera de las ciudades (3,9 millones) 3,6 millones tuvieron empleo informal, es decir el empleo formal fuera de las ciudades fue muy escaso.



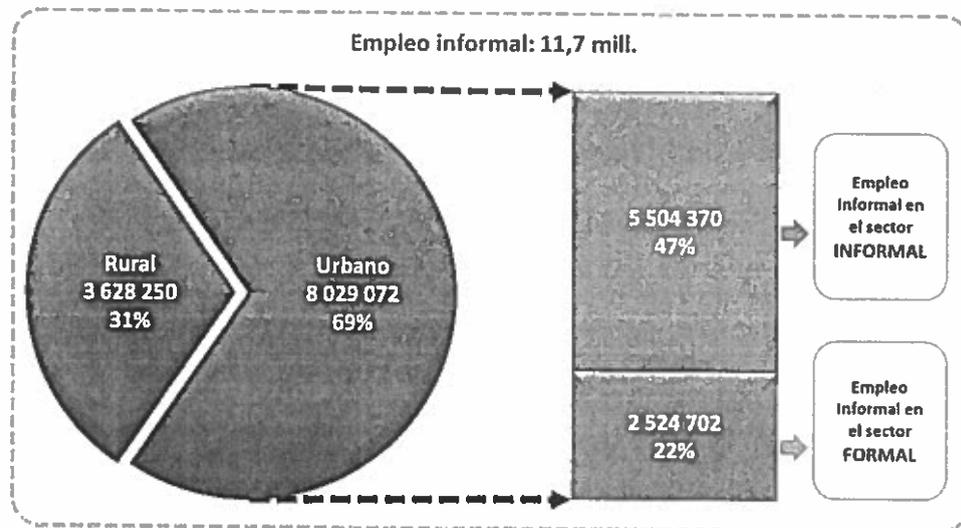
GRÁFICO N° 14
EMPLEO INFORMAL Y FORMAL, SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2016
(Miles)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

Del total de la población ocupada con empleo informal en el ámbito urbano, 5,5 millones trabajaron en el sector informal y 2,5 millones en el sector formal. Así, en las ciudades, el empleo informal en las empresas registradas fue la mitad del empleo informal de empresas no registradas en la administración tributaria.

GRÁFICO N° 15
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR TIPO DE INFORMALIDAD SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2016



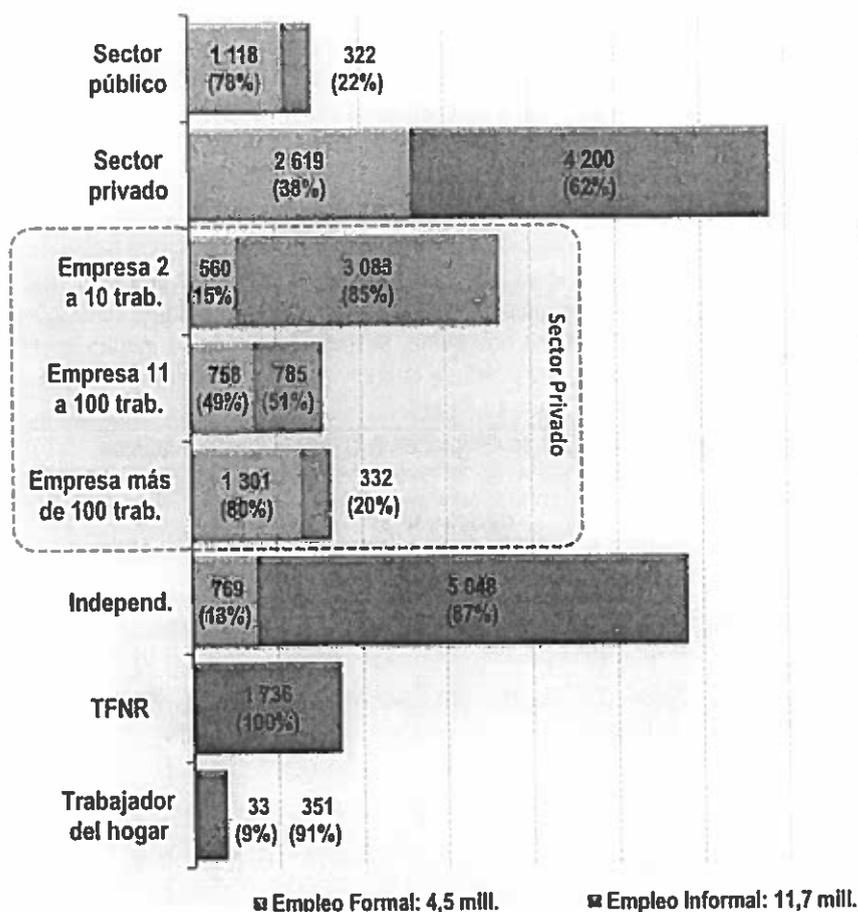
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

3.2.2. Empleo informal según estructura del mercado

Según la estructura del mercado¹⁶, el empleo informal se concentró en las categorías más extensas de la estructura de mercado, como se muestra en el siguiente gráfico. Así, el empleo informal en los asalariados privados, independientes y trabajadores familiares no remunerados -TFNR representó 94% del total de los ocupados con empleo informal.

¹⁶ La categoría de Empleador se incluye en la categoría Asalariado privado, en las empresas con menos de 100 trabajadores. Datos: 664 mil, de ellos 337 mil tuvieron empleos informales y 327 mil empleos formales.

GRÁFICO N° 16
 EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016
 (En Miles)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

En cuanto el empleo formal fue absorbido mayormente por las empresas del sector privado, en especial las empresas con más de 100 trabajadores, y del sector público, los cuales sumaron un poco más de 3,7 millones de asalariados. Cabe señalar que las empresas privadas con más de 100 trabajadores ostentaron la tasa más alta de empleo formal (80%) seguida del sector público (78%).

Por otro lado, la mayor población ocupada del país se encontró en el segmento de los asalariados del sector privado (6,8 millones) con una tasa de empleo formal de 38%, es decir de cada 5 asalariados cerca de 2 trabajaron con empleo formal.

Respecto a los asalariados privados según el tamaño de las empresas, los que trabajaron en aquellas con más de 10 trabajadores, es decir en unidades productivas con mayor productividad y mayores posibilidades de cumplir con la normativa laboral, congregaron 1,2 millones de empleos informales y 3 millones de empleos formales. Mientras que las empresas con máximo 10 trabajadores, es decir las más pequeñas, absorbieron a 3 millones de empleos informales y 547 mil empleos formales. La reducción de la tasa de empleo informal en las empresas de menor tamaño es un objetivo prioritario para las políticas de reducción de la informalidad. Por lo general, las empresas más pequeñas o microempresas son negocios familiares que contribuyen a la economía del hogar y cuya actividad la realizan en la informalidad.



Otro segmento que concentra una importante población con empleo informal fueron los trabajadores por cuenta propia o independientes, quienes registran una alta tasa de empleo informal (87%) y conforman la mayor fuerza laboral informal del país (5 millones). En dicho segmento muchas veces se desempeñan actividades como estrategias de sobrevivencia para enfrentar la pobreza, y por las limitaciones del aparato productivo para absorber mayor población. Por ello algunos independientes incluso cuentan con la ayuda de sus familiares que no perciben remuneración, es decir trabajadores familiares no remunerados (TFNR). Por ello, la estrategia para enfrentar el problema de la informalidad en este segmento implica la intervención de otros sectores del estado, con resultados a mediano y largo plazo.

Al respecto, por su condición laboral el segmento de los TFNR se define como empleo informal. Si bien, la mayoría de los TFNR apoyan a trabajadores independientes, existe otro grupo que trabajan apoyando a los asalariados del sector privado. La mayoría de los familiares no remunerados son hijos (44%) que apoyan el trabajo a cambio del sustento de los estudios. Cabe precisar que la constante reducción de los TFNR, que del 2007 al 2016 se redujo en 273 mil ocupados, se explicaría por su incorporación a un trabajo remunerado, o por las políticas aplicadas para reducir la pobreza y para facilitar el acceso a la educación. Dicha reducción también puede deberse a que una parte de ellos podría haber transitado a la condición de "solo estudia", generando que los ocupados se desplacen a la condición de inactivos.

CUADRO N° 01
TRABAJADORES FAMILIARES NO REMUNERADOS SEGÚN RELACIÓN DE PARENTESCO, 2016
(En porcentajes)

Relación de parentesco	Trabajador Familiar no Remunerado (TFNR)
Total (absolutos)	1 735 609
(%)	100.0
Hijo/hija	44.1
Esposo/esposa	42.9
Jefe/jefa del hogar	5.9
Yerno/nuera	1.9
Otros parientes	4.7
Otros no parientes	0.6

Nota: Según la Segunda Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria del TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. La prestación de servicios por parte de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado (padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos) no genera relación laboral, salvo pacto en contrario.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

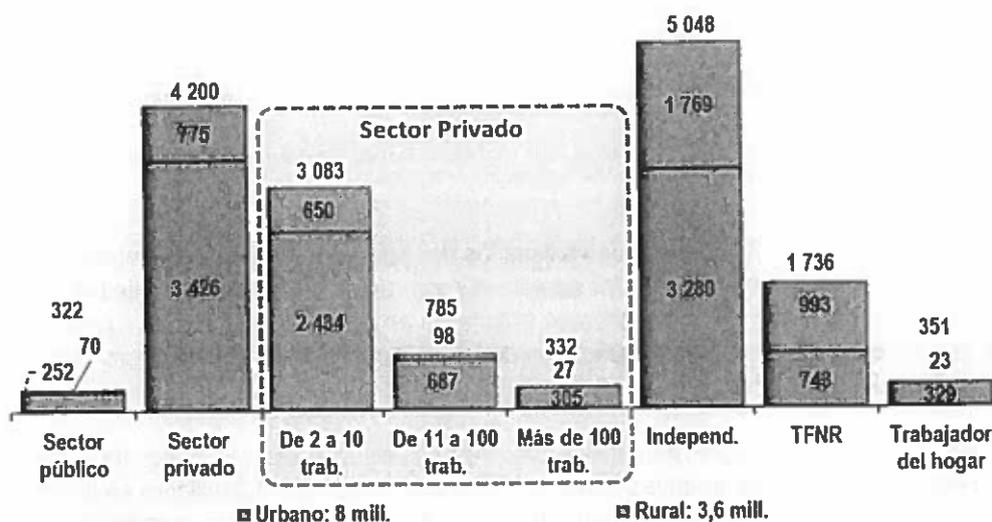
Otro segmento del mercado fueron los trabajadores del hogar con la tasa más alta de empleo informal (91%), los cuales comprenden 351 mil ocupados. Para este segmento la definición del INEI considera con empleo informal al trabajador del hogar sin seguro de salud pagado por su empleador. Por lo tanto es competencia del sector realizar estrategias y crear incentivos que promuevan la formalización de este segmento del mercado.



3.2.2.1. Empleo informal según estructura del mercado por ámbito geográfico

La distribución del empleo informal en la estructura del mercado según el ámbito geográfico reveló ciertas diferencias. El empleo informal en las ciudades se concentró, principalmente, en el segmento de los asalariados privados y de los independientes, mientras que el empleo informal fuera de las ciudades también se encontró en los trabajadores independientes, principalmente, y además en el segmento de los TFNR y en las empresas privadas más pequeñas. Lo cual podría estar vinculado a los altos índices de pobreza en el ámbito rural.¹⁷

GRÁFICO N° 17
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR AMBITO GEOGRÁFICO SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016
(En miles)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

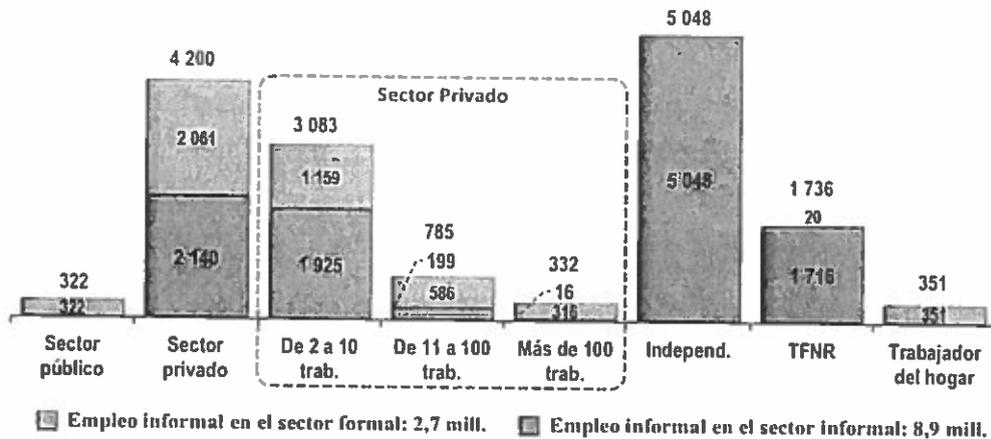
3.2.2.2. Empleo informal según estructura de mercado por Sector Informal y Formal

En este punto se identifica el empleo informal en la estructura del mercado según la formalidad de la empresa. El empleo informal en el sector informal se concentró mayormente en el segmento de los independientes (5 millones), considerando que los independientes con empleo informal, es decir aquellos que no cuentan con el registro en la SUNAT, pertenecen al sector informal según la definición del INEI. Por lo tanto, en el marco de dicha definición, la formalización de este extenso segmento del mercado pasaría fundamentalmente por la obtención del Registro Único de Contribuyentes.



¹⁷ Según el INEI, en el área rural la pobreza afectó al 43.8% de la población en el 2016. Nota de prensa N°074, mayo 2016.

GRÁFICO N° 18
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR TIPO DE INFORMALIDAD SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016
(En Miles)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

Respecto al sector privado, 2,1 millones de asalariados con empleo informal se encontraron en el sector informal y el resto (2 millones) en el sector formal, es decir, aproximadamente la mitad del total de los asalariados con empleo informal se encontraron trabajando en empresas registradas, convirtiéndolos en parte de la población prioritaria para la aplicación de las políticas y estrategias públicas que faciliten su tránsito a la formalidad.

Dentro del sector privado, el empleo informal se concentró en las empresas con menos de 11 trabajadores (3,1 millones), de los cuales 1,9 millones se encontró en el sector informal y 1,2 millones en el sector formal. Caso contrario, en las empresas con más de 10 trabajadores, la mayoría de asalariados con empleo informal se encontraron en el sector formal (902 mil). Por ello, las reducciones del empleo informal de las empresas formalmente constituidas con más de 10 trabajadores comprenden un foco de atención prioritaria para las políticas de fiscalización, debido a que dichas unidades productivas se caracterizan principalmente por su mayor capacidad para cumplir con la normativa laboral vigente.

Otro segmento importante de población con empleo informal en el sector informal fueron los trabajadores familiares no remunerados (1,7 millones), donde 20 mil de ellos trabajaron en empresas registradas formalmente.

3.2.2.3. Empleo informal del ámbito urbano según estructura de mercado por Sector Informal y Formal

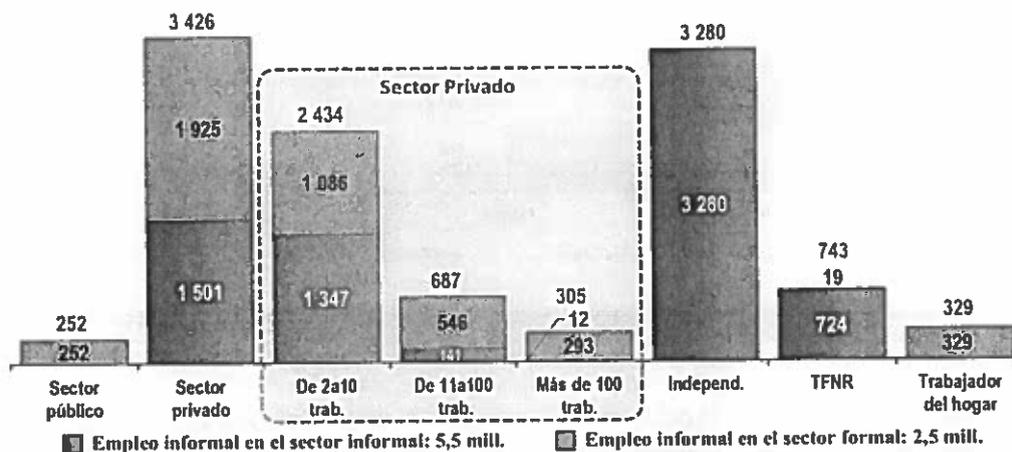
Considerado que el empleo informal en el ámbito urbano obedece a causas relativamente menos estructurales que en el ámbito rural, en esta sección se analiza el empleo informal en las ciudades, que comprendió 8 millones de ocupados. En el ámbito urbano el empleo informal se concentró en el segmento de los asalariados privados (43%) y en los independientes (41%). Por lo tanto, las estrategias focalizadas para reducir el empleo informal, deberán tener un rol importante en las políticas públicas orientadas a la reducción de la informalidad en estos segmentos en el ámbito urbano.

Cabe señalar que los asalariados privados de las ciudades con empleo informal en el sector formal que sumaron un poco más de 1,9 millones de ocupados, se vislumbra como el colectivo con mayores posibilidades para transitar hacia la formalidad. Esta población se congregó mayormente en empresas con máximo 10 trabajadores (1,1 millones) y en menor medida en las empresas con más de 10 trabajadores (839 mil), segmentos que a su vez requieren de intervenciones intersectoriales diferenciadas. Además, se



encontraron empleos informales en empresas con más de 100 trabajadores (300 mil) con mayor capacidad para cumplir con la normativa laboral, lo cual implicaría intervenciones efectivas de fiscalización.

GRÁFICO N° 19
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL URBANO SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016
(EN MILES)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

3.2.3. Empleo informal y la condición de pobreza

La relación pobreza y empleo informal ha motivado diversos estudios que buscan explicar la informalidad laboral como consecuencia de la condición de pobreza. Según el INEI, la pobreza monetaria¹⁸ en el año 2016 afectó al 20.7% de la población en el país¹⁹. En cuanto a la población ocupada la pobreza afectó en mayor medida a quienes tuvieron empleo informal (2,3 millones) que empleo formal (168 mil).

Aunque dicha comparación refuerza la relación directa, ésta no sería definitiva, pues la mayor parte del empleo formal (4,1 millones) así como del informal (8,8 millones) no se encontraron en situación de pobreza. Es decir, la mayor parte del empleo informal en el Perú fue no fue pobre, advirtiendo que si bien la pobreza podría ser una causa de la informalidad, la complejidad y la heterogeneidad que la explican es mucho mayor.

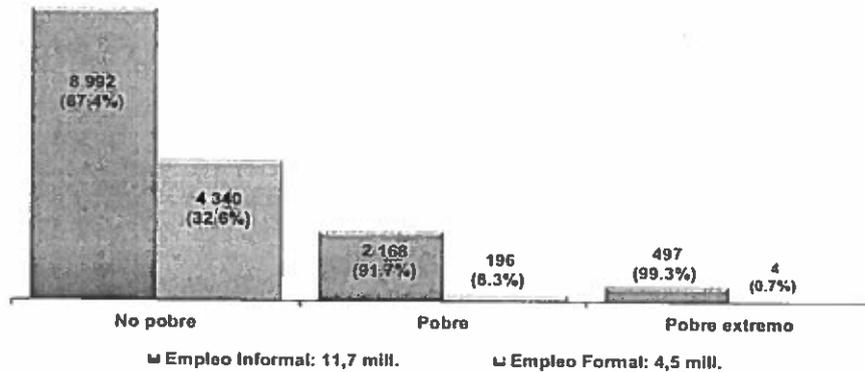
Así, considerando que la pobreza en el país es un problema estructural que requiere de medidas a largo plazo y de la intervención de diversos sectores para afrontar el problema, en este campo las competencias del sector trabajo y empleo son limitadas en términos de una acción directa.



¹⁸ Se refiere a tener un nivel de gasto inferior al costo de la canasta básica de consumo (compuesto por alimentos y no alimentos).

¹⁹ Evolución de la pobreza monetaria 2007-2016, Informe Técnico, INEI, mayo 2017

GRÁFICO N° 20
EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGÚN CONDICIÓN DE POBREZA, 2016
 (En Miles)

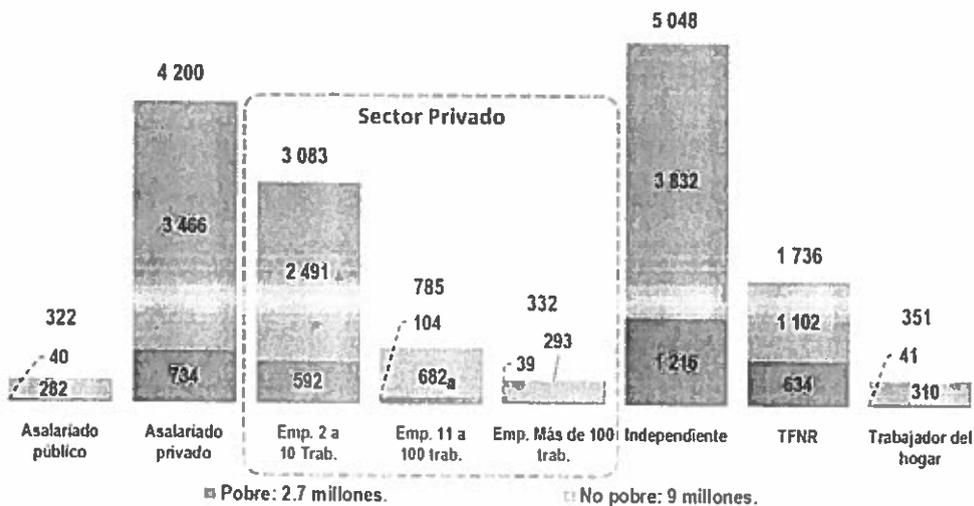


Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

Según la estructura del mercado, la población de ocupados con empleo informal y en situación de pobreza (2,7 millones) se concentraron principalmente, en el segmento de trabajadores independientes (1,2 millones), seguido de los TFNR (634 mil) y los asalariados de la empresa privada con hasta 10 trabajadores (592 mil).

En vista, que las actividades que realizan estos colectivos no alcanzan a cubrir los gastos básicos para su subsistencia, las políticas para este segmento deben ser multisectoriales y, principalmente, con estrategias de mediano y largo plazo, dado que estrategias de corto plazo, como las vinculadas a incentivos, no resultarían efectivas. Contrariamente, las estrategias que buscan resultados de corto y mediano plazo podrían tener mejores resultados en aquellas categorías donde la población ocupada con empleo informal no se encuentran en situación de pobreza (8,8 millones).

GRÁFICO N° 21
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR CONDICIÓN DE POBREZA, SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016
 (En Miles)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.



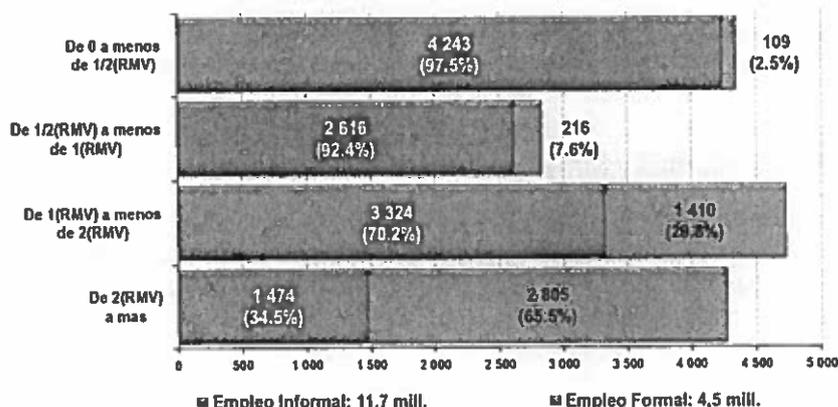
3.2.4. Empleo informal y formal según rangos de ingresos

Cerca de la tercera parte de la población ocupada percibieron ingresos por el trabajo desde una Remuneración Mínima Vital –RMV²⁰ a menos de dos RMV (4,7 millones). De ellos la tercera parte tuvieron empleo formal y el resto empleo informal, es decir 3,3 millones de ocupados con empleo informal obtuvieron ingresos superiores a una RMV y menor a 2RMV.

Sin embargo, también una parte importante de la PEA ocupada (4,3 millones) percibió ingresos mensuales más precarios que no superan los S/ 375, es decir media RMV, y de ellos casi todos (98%) tuvieron empleos informales. Lo más probable es que en este grupo se congregaron los ocupados en situación de pobreza y pobreza extrema.

Cabe señalar que un grupo similar de ocupados percibió ingresos mensuales mayores a 2 RMV (4,3 millones), de los cuales, si bien la mayoría tuvieron empleos formales, más de la tercera parte tuvieron empleos informales (1,5 millones). Por lo tanto, en este último grupo, la mayoría se encontrarían en condiciones de afrontar los gastos de los procesos de la formalización según la normativa vigente, pero no lo hacen.

GRÁFICO N° 22
EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGÚN RANGO DE INGRESO, 2016
(En miles)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

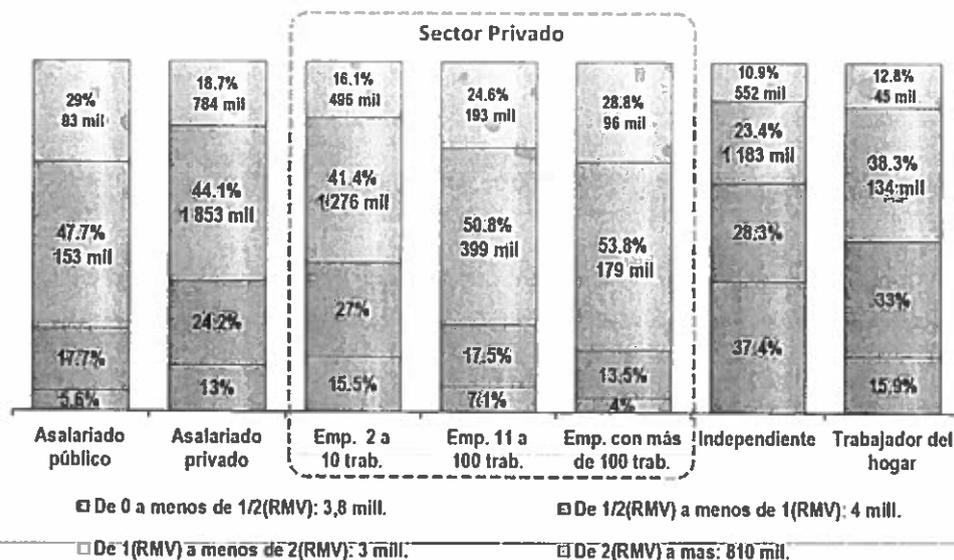
Según la estructura del mercado en el segmento de los independientes con empleo informal la mayoría percibieron los ingresos más bajos del mercado, menor a 1 RMV (3,3 millones), de los cuales 1,9 millones percibió como máximo S/ 375 mensuales (½ RMV), por lo tanto, en este colectivo se concentró la mayor parte de ocupados en situación de pobreza y pobreza extrema. Además, el empleo informal con ingresos precarios se concentró en el segmento de los asalariados de empresas privadas con máximo 10 trabajadores (1,3 millones) y de los trabajadores del hogar (172 mil).

Sin embargo, la mayor población de ocupados con empleo informal que percibieron los mejores ingresos, de 2 RMV a más, también fueron independientes y asalariados privados de empresas con máximo 10 trabajadores (1 millón), evidenciando la heterogeneidad del problema. Además, percibieron los mejores ingresos los asalariados privados con más de 10 trabajadores y del sector público (382 mil).



²⁰ En el 2016 1RMV comprendía un ingreso de S/ 850 al mes.

GRÁFICO N° 23
POBLACIÓN OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR RANGO DE INGRESO MENSUAL SEGÚN ESTRUCTURA DEL MERCADO, 2016
 (En miles)



Nota: Se excluye a los TFNR. (9,8 millones).

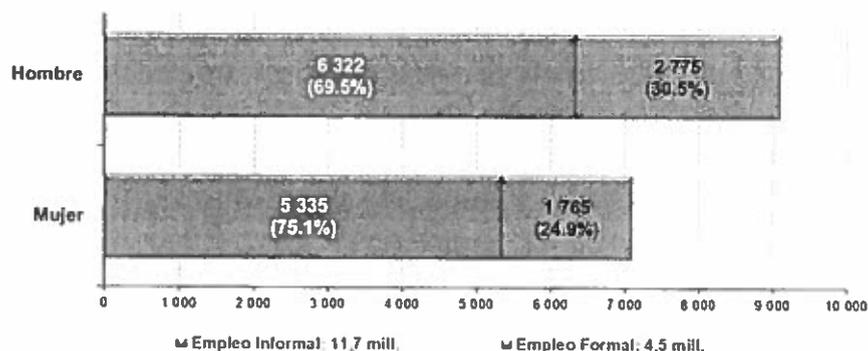
Fuente: Encuesta Nacional de Hogares -ENAHO, Instituto Nacional de Estadística e Informática -INEI

Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

3.2.5. Empleo informal y formal según sexo

La población ocupada se caracterizó por la mayor participación de los varones, aspecto que se acentuó en el caso del empleo informal (6,3 millones) en comparación con las mujeres (5,3 millones). Sin embargo, el empleo informal en el segmento de las mujeres tuvo mayor incidencia (75%) que en los varones (70%), por lo cual se identifican como un grupo vulnerable.

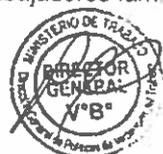
GRÁFICO N° 24
EMPLEO INFORMAL Y FORMAL, SEGÚN SEXO, 2016
 (En Miles)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.

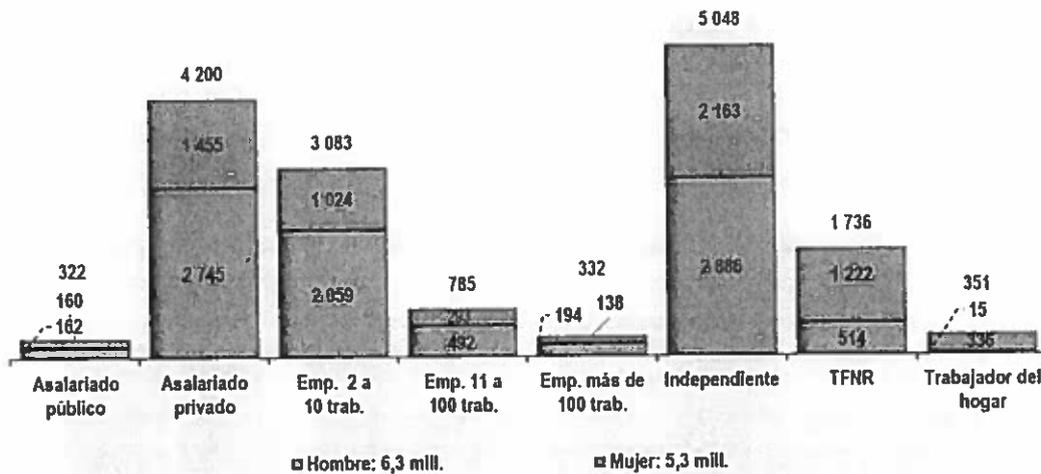
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

Según la estructura de mercado, las mujeres ocupadas con empleo informal principalmente trabajaron como independientes (2,1 millones), y otro grupo importante con relación de dependencia (1,5 millones), mayormente en las empresas con máximo 10 trabajadores (1 millón). Además, comprendieron 70% de los trabajadores familiares no remunerados (1,2 millones).



Cabe señalar, que las brechas de género en el empleo informal fueron reducidas en las empresas con más de 100 trabajadores y en la empresa pública, es decir en el segmento de asalariados que trabajaron en las unidades económicas formales de la economía.

GRÁFICO N° 25
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR SEXO SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016
(En miles)

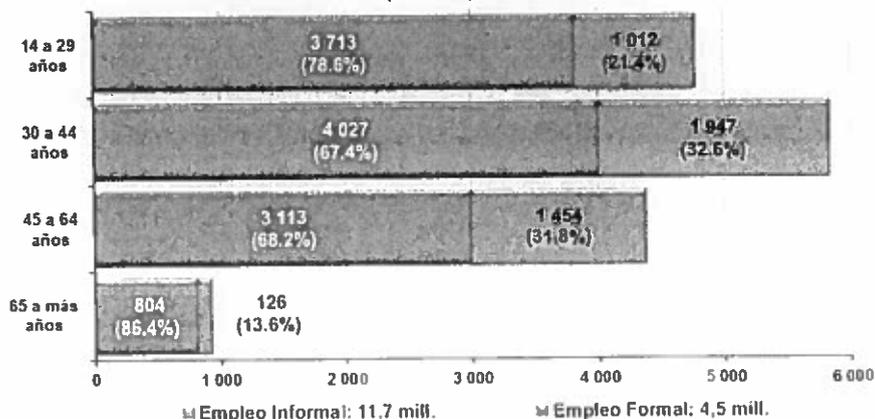


Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

3.2.6. Empleo Informal por grupos de edad

En correspondencia con la acumulación de la PEA ocupada según el rango de edad, se encontró mayor concentración del empleo informal en los grupos de 30 a 44 años, y de 14 a 29 años de edad. Así se encontró que del total de la población con empleo informal 4 millones tuvieron entre 30 y 44 años y 3,8 millones entre 14 y 29 años de edad. Cabe indicar que los más jóvenes (14 a 29 años) fueron los más afectados con una tasa de empleo informal de 79%. Lo cual refleja que gran parte de los jóvenes inician su vida laboral en la informalidad, sin la experiencia de aportar a la seguridad social, y sin construir las bases para una vejez digna, sustentando así la mayor vulnerabilidad de este grupo, y reforzando la necesidad de priorizar estrategias que faciliten el acceso de los jóvenes al empleo formal.

GRÁFICO N° 26
EMPLEO INFORMAL Y FORMAL, SEGÚN GRUPO DE EDAD, 2016
(En Miles)



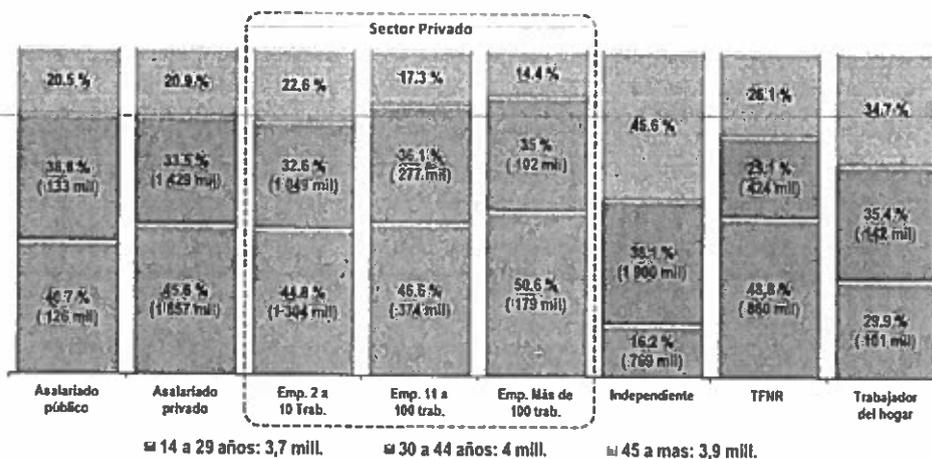
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.



El empleo informal según estructura de mercado, muestra que la mayoría de los independientes se encontraron en el rango de 30 a 44 años de edad (2,4 millones), lo cual daría cuenta de la existencia de ocupados informales con más años de experiencia laboral en los segmentos más extensos de empleo informal. En cambio, el empleo informal juvenil (14 a 29 años) fue absorbido mayormente por las empresas con máximo 10 trabajadores (1,3 millones), seguidos de aquellos que trabajaron apoyando a sus familiares sin remuneración (860 mil).

Cabe indicar que en el sector público el empleo informal juvenil representó la mayor proporción (41%), y en las empresas con más de 10 trabajadores se encontraron 554 mil, a pesar de contar con marcos regulatorios laborales. Lo cual implicaría la existencia de unidades productivas con mayores capacidades de cumplir con las reglamentaciones de la formalidad, que cuentan con jóvenes en condiciones de trabajo informales, situación que requeriría de una acción más efectiva del ente fiscalizador laboral.

GRÁFICO N° 27
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR RANGO DE EDAD SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016
(En Miles)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

3.2.7. Nivel educativo del empleo informal y formal

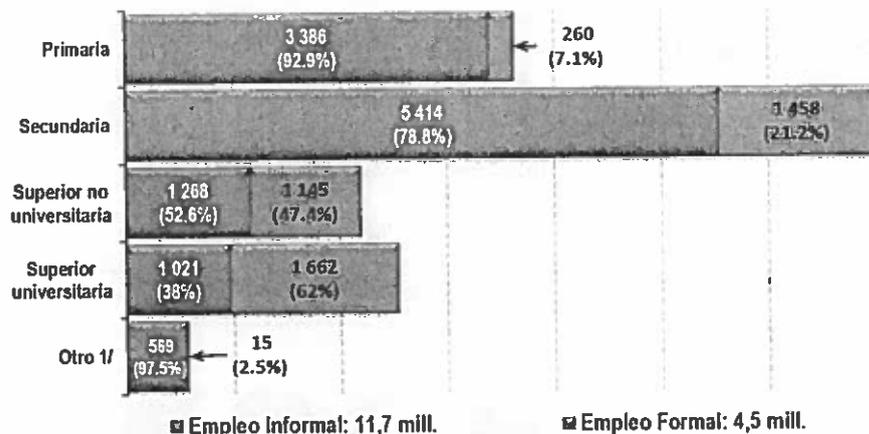
El bajo nivel educativo alcanzado de la población ocupada supone una barrera para acceder al empleo formal, por los niveles de exigencia del empleo de mejor calidad con cobertura a la seguridad social. Mientras que el empleo informal estuvo más asociado con los bajos niveles educativos, el empleo formal se caracterizó por altos porcentajes de ocupados con estudios superiores.

Así, según la ENAHO en el 2016, 6,9 millones de la PEA ocupada se caracterizaron por alcanzar el nivel secundaria y 3,6 millones el nivel primario, de los cuales la mayoría trabajaron en empleos informales (79% y 94% respectivamente). Lo cual evidencia la vulnerabilidad de gran parte de la población ocupada con empleo informal por los bajos niveles de estudios alcanzados (8,8 millones) de cara a un mercado más competitivo.

Por otro lado, sin bien del total de la población con estudios superiores (5,1 millones) la mayor parte trabajó en un empleo formal (55%), el resto comprende 2,3 millones de ocupados con estudios universitarios y no universitarios con empleo informal. El reducido aparato productivo y de servicios del país no puede absorber la magnitud de la oferta de trabajadores con estudios superiores que se incrementa cada año. Lo cual demandaría de políticas públicas focalizadas para trabajadores con estudios superiores.



GRÁFICO N° 28
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGUN NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO, 2016
 (En Miles)

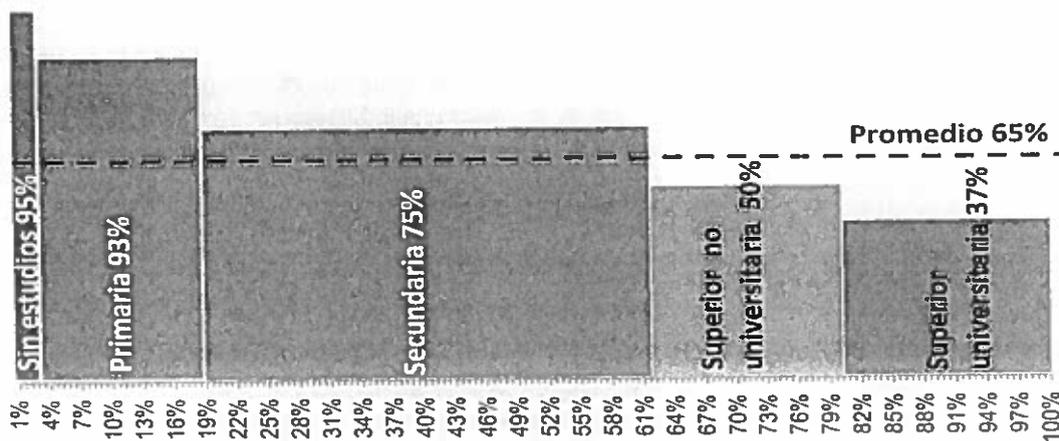


Nota: No especificado 6,754 ocupados (0.04%)
 Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

La relación inversa que muestra a mayor nivel educativo menor empleo informal, se evidencia en las tasas bajas de empleo informal registradas en los ocupados con estudios superiores, tanto en los no universitarios (53%) como los universitarios (38%), por debajo del promedio nacional (72%).

Si se analiza, por ámbito geográfico, fue mejor el nivel educativo alcanzado en la población ocupada de las ciudades, como se muestra en el siguiente gráfico. Si se compara con el ámbito rural fue mucho mayor²¹, lo cual refleja el bajo nivel de productividad de las actividades económicas de dicho ámbito.

GRÁFICO N° 29
NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO DE LA PEA OCUPADA URBANA Y TASA DE EMPLEO INFORMAL, 2016
 (En porcentaje)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

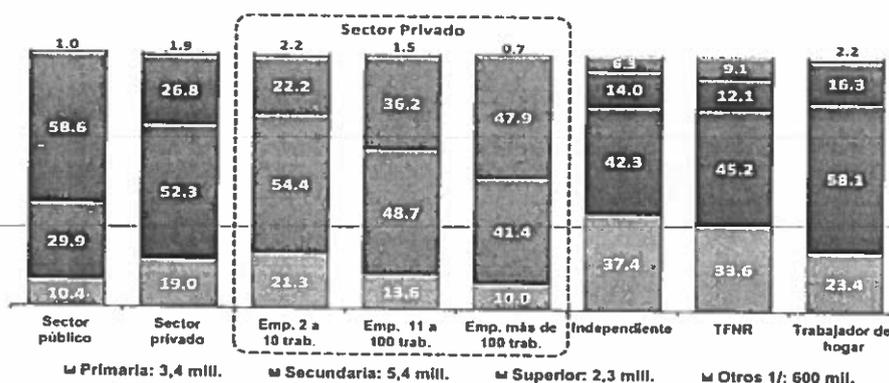


²¹ Ver tablas en anexos.

3.2.7.1. Nivel educativo del empleo informal en la estructura del mercado

Los segmentos del mercado con mayor proporción de empleo informal y bajo nivel educativo se encontraron en los trabajadores familiares no remunerados y en los independientes, donde más del 80% contaron con estudios básicos, y además tuvieron el mayor porcentaje de ocupados sin estudios. Otros segmentos con bajos niveles educativos, que como máximo alcanzaron los estudios básicos fueron los trabajadores del hogar (84%) y asalariados de empresas con máximo 10 trabajadores (78%). La concentración de población con estudios básicos en los segmentos más afectados por la informalidad laboral, requerirá también de políticas de mediano y largo plazo que mejoren el nivel educativo de la población.

GRÁFICO N° 30
EMPLEO INFORMAL POR NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS SEGÚN ESTRUCTURA DEL MERCADO, 2016
(En Porcentajes)



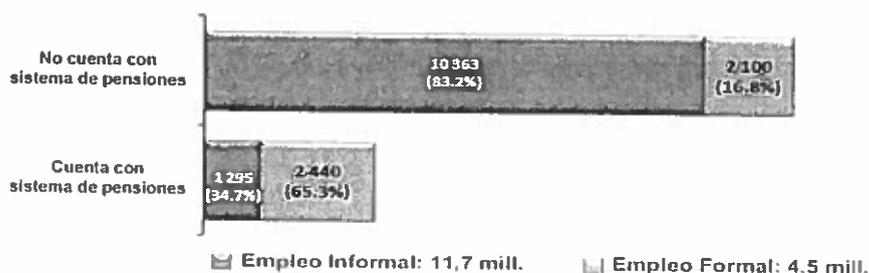
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

3.2.8. Cobertura de pensión del empleo informal y formal

Del total de la población ocupada 3,7 millones contaron con cobertura de pensión jubilatoria, es decir alrededor del 23% de los ocupados. De ellos la mayoría (2,4 millones) cuentan con empleo formal, y el resto trabajaron en empleos informales (1,3 millones), lo cual podría deberse a la presencia de población con empleo informal que aportó en algún momento al fondo de prestación para su futuro.

Evidentemente, la mayoría de los ocupados con empleo informal no están cubiertos de un seguro de pensión (83%), que comprenden 10,4 millones de ocupados que trabajaron sin seguro de pensión. Por otro lado, 2,1 millones de ocupados con empleo formal no contaron con cobertura de pensiones, lo cual refleja por un lado la escasa cultura de la prevención de la población ocupada.

GRÁFICO N° 31
EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGÚN ACCESO A UN SISTEMA DE PENSIÓN, 2016
(En Miles)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

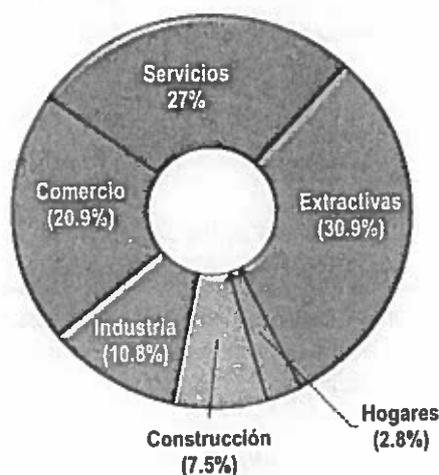


3.2.9. Empleo informal por actividad económica

Caracterizar el empleo informal en función a la actividad económica que desarrolla, es fundamental para la implementación de políticas públicas que promuevan el tránsito hacia la formalidad, debido a que la heterogeneidad de la informalidad se refleja claramente en las diferentes características del empleo informal en cada sector económico. La informalidad en la minería, es muy diferente al de pesca, comercio y servicios, por ejemplo, y la participación y responsabilidades de los sectores de gobierno también varían.

La población con empleo informal se dedicó principalmente a las actividades extractivas, servicios y comercio, las cuales abarcaron 79% del total, y en menor proporción en la manufactura, construcción y hogares (trabajador del hogar). La tasa más elevada de empleo informal se encontró en las actividades extractivas, como agricultura, ganadería, pesca y minería (31%), lo cual coincide con las altas tasas de empleo informal en las zonas rurales o fuera de las ciudades.

GRÁFICO N° 32
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2016



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

3.2.9.1. Ámbito geográfico donde se realizan las actividades económicas con empleo informal

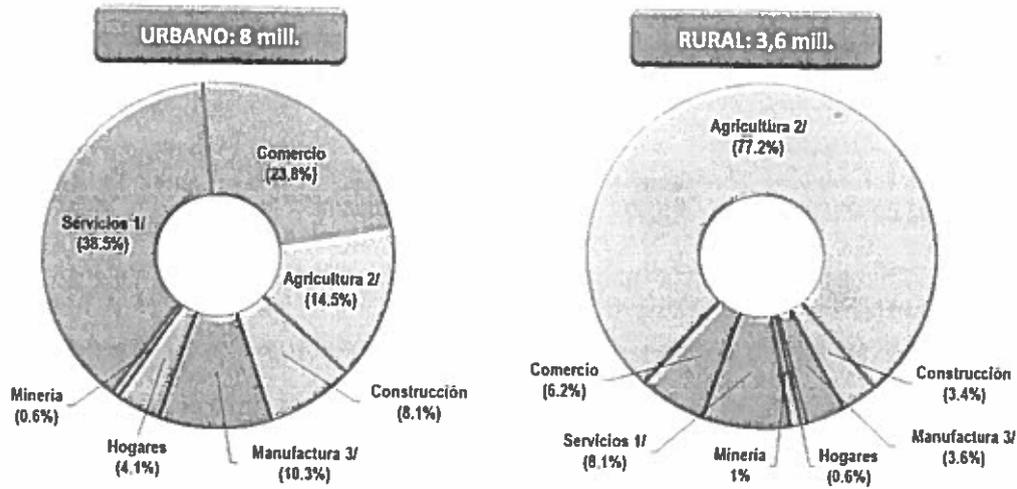
En el país, la economía se caracteriza por un mayor dinamismo económico en las ciudades urbanas que en las zonas rurales las cuales concentran principalmente a las actividades extractivas. Por ello 65% de la población con empleo informal de las ciudades se dedicaron a los servicios y al comercio, mientras que fuera de las ciudades la agricultura, ganadería, pesca y silvicultura fue la principal actividad económica del 78% del empleo informal.

La mayor parte de los ocupados con empleo informal urbano se dedicaron a los servicios (40%). Por lo tanto, abarca una serie de actividades vinculadas con el turismo (hoteles y restaurantes), el transporte y el sistema financiero, entre otros, los cuales podrían ser temas de estudios más profundos para identificar las características del empleo informal en cada uno de estos sectores de la economía, y plantear acciones articuladas con los sectores del gobierno con competencias directas en estas actividades.

Cabe señalar que, en las zonas rurales las actividades que aglutinaron mayor empleo informal después de la agricultura también fueron los servicios (8%) y el comercio (6%).



GRÁFICO N° 33
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR ÁMBITO GEOGRÁFICO SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2016

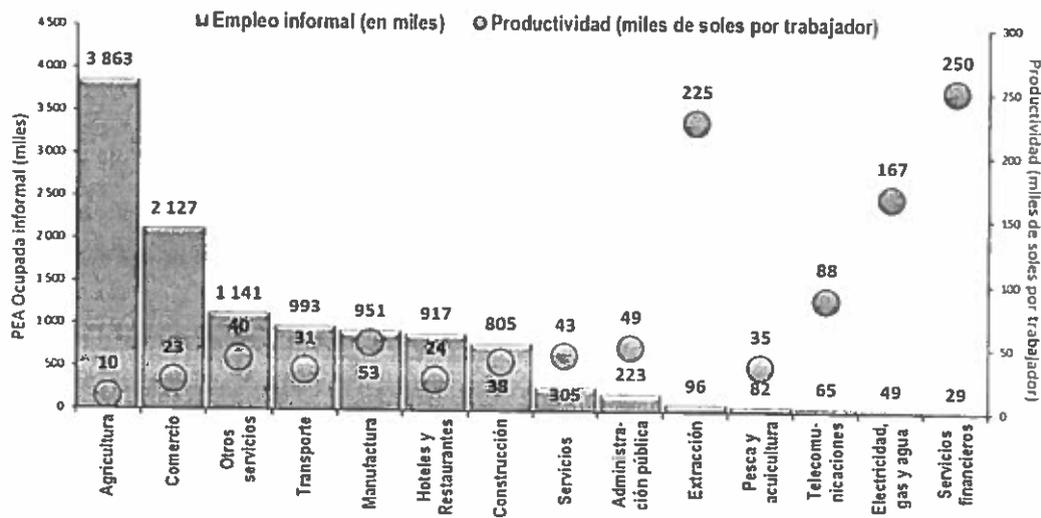


Nota: Hogares en el ámbito urbano 4.1% y en el ámbito rural 0.6%
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

3.2.9.2. Productividad por actividad económica y empleo informal

Según el INEI, la más alta productividad en soles generada por trabajador se encontró en las actividades con más bajas tasas de empleo informal, como los servicios financieros y la minería, contrariamente, la más baja productividad se registró en las actividades más afectadas por la informalidad como son agricultura y el comercio, evidenciando la relación indirecta entre ambas.

GRÁFICO N° 34
INFORMALIDAD Y PRODUCTIVIDAD POR ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2015
(En Miles)

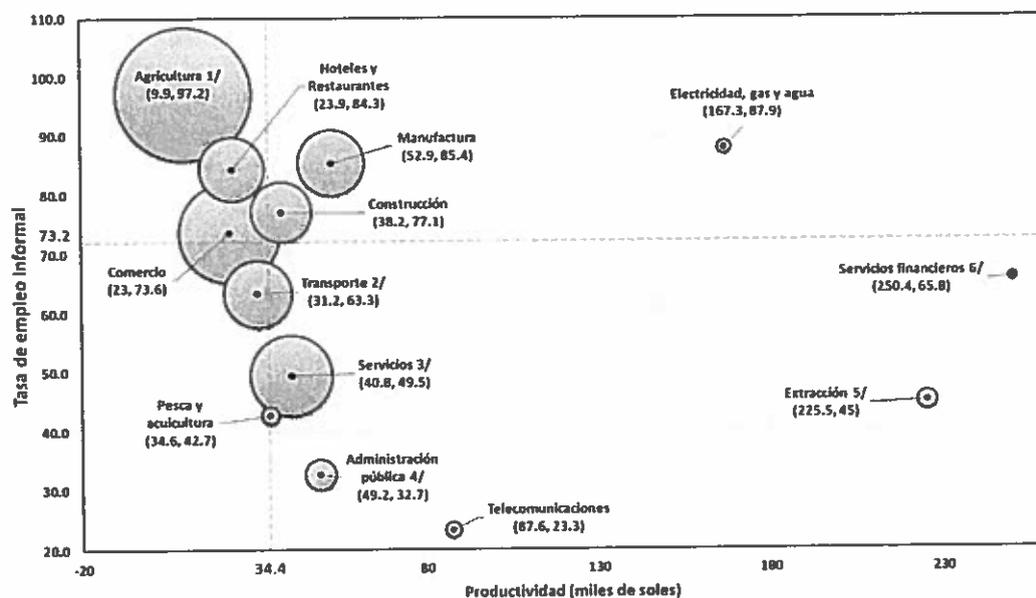


Nota: La productividad es la división entre el PBI a precios constante y la PEA ocupada.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2015. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.



Las actividades económicas que concentraron la mayor cantidad de trabajadores informales, fueron las a su vez registraron bajos niveles de productividad en comparación de las demás actividades con menor número de trabajadores informales. Así, elevar la productividad resulta ser un factor relevante para reducir la informalidad en las actividades que concentran la mayor proporción de empleo informal.

GRÁFICO N° 35
PRODUCTIVIDAD POR TASA DE EMPLEO INFORMAL, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2015
(En Miles)



1/ Incluye ganadería y silvicultura

2/ Incluye almacén y correo

3/ Servicios prestados a empresas

4/ Incluye defensa

5/ Incluye extracción de petróleo, gas y minerales

6/ Incluye seguros y pensiones

Nota 1: La productividad es la división entre el PBI a precios constante y la PEA ocupada.

Nota 2: El tamaño de la circunferencia representa el número de trabajadores informales por cada actividad.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2015. Metodología actualizada.

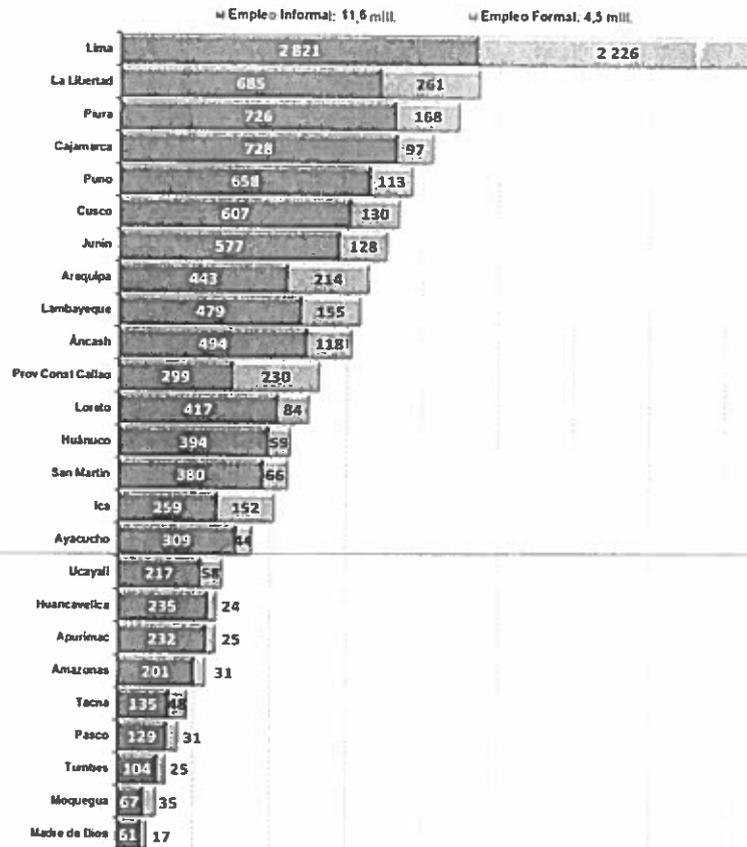
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

3.2.10. Empleo informal a nivel regional

A nivel regional, la mayor población con empleo informal se concentró en Lima (2,8 millones), a pesar de tener la tasa de empleo informal más baja, como resultado del centralismo de la PEA ocupada en la capital. En ese sentido, la región Lima debería ser una de las primeras poblaciones priorizadas para las intervenciones gubernamentales que busquen resultados a corto plazo, especialmente Lima Metropolitana.



GRÁFICO N° 36
EMPLEO INFORMAL Y FORMAL SEGÚN LAS REGIONES, 2016
(En Miles)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

Las tasas más bajas de empleo informal se encontraron en Lima (58%) y la Provincia Constitucional del Callao (54%) a diferencia del resto de regiones del país que registraron tasas de empleo informal por encima del 90%. Las tasas más elevadas de empleo informal se encontraron en las regiones de Huancavelica, Apurímac, Ayacucho, Cajamarca y Huánuco. Lo cual estaría vinculado con los altos índices de pobreza monetaria registrado en el 2015 en la sierra (32.5%)²².

Por otro lado, además, aparte de Lima y el Callao sólo en 4 regiones (Arequipa, Ica, Tacna y Moquegua) la tasa de empleo informal fue menor al promedio nacional.

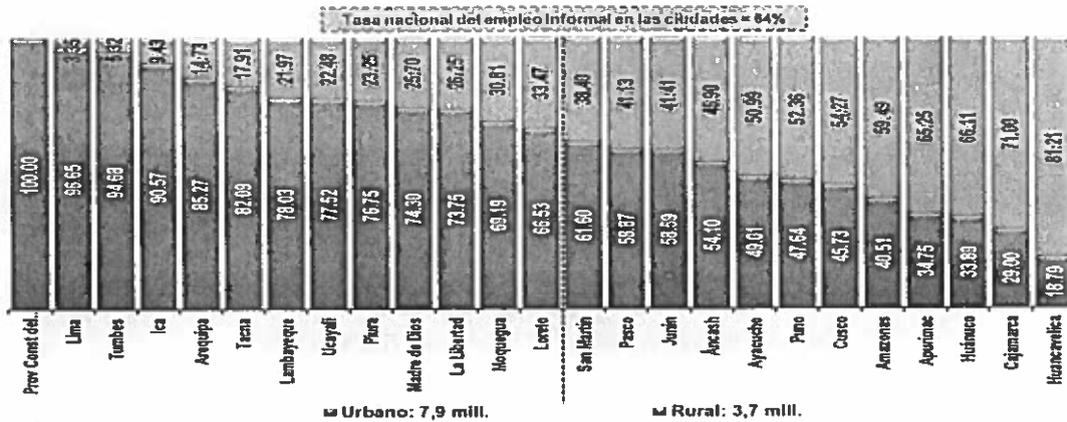
3.2.10.1. Empleo informal en regiones por ámbito geográfico

Como se señaló el empleo informal se caracterizó por concentrarse en las ciudades urbanas (8 millones), y en menor dimensión fuera de las zonas rurales (3,6 millones). Sin embargo, a nivel regional la tasa del empleo informal presentó diferencias importantes en cuanto al ámbito geográfico.

En ocho regiones del país, el empleo informal rural representó más de la mitad del empleo informal, de las cuales Cajamarca y Huancavelica tuvieron la mayor tasa de empleo informal en zonas rurales.

²² La medida de la pobreza en el 2015 en la Sierra Urbana y Lima Metropolitana las cifras no mostraron cambios significativos respecto del 2015. Los departamentos con mayor incidencia de pobreza monetaria en el Perú fueron Cajamarca y Huancavelica cuya pobreza fluctuó entre 43,8% y 50,9%. Extraídos de la Nota de prensa del INEI, mayo 2017.

GRÁFICO N° 37
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR ÁMBITO GEOGRÁFICO SEGÚN REGIÓN, 2016
 (En Porcentajes)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE – DGPIIT – Dirección de Supervisión y Evaluación.

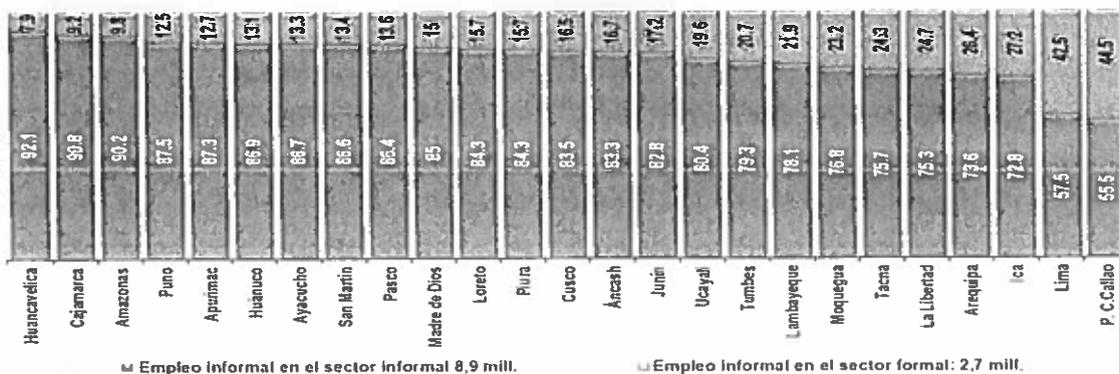
Por otro lado, las regiones con mayor tasa del empleo informal urbano, superior al 90% se encontraron mayormente en las regiones de la costa, y por lo tanto en oposición contaron con las tasas más bajas de empleo informal, como Lima, Ica, Tumbes, y la Provincia Constitucional del Callao. Estas características permitirán focalizar las estrategias para reducir la informalidad y orientar las acciones según las características de cada región.

3.2.10.2. Empleo informal en el sector informal y formal por regiones

La mayor concentración del empleo informal en el sector formal se encontró en la Provincia Constitucional del Callao (45%), donde cerca de la mitad de los ocupados sin seguro de salud financiado por su empleador trabajaron en empresas registradas en la SUNAT. Similar situación se registró en Lima, donde el empleo informal en el sector formal representó el 43%, por encima del promedio nacional (23%). Por lo cual, Lima y Callao concentran los más altos porcentajes de empleo informal en el sector formal.

En cambio, las regiones con mayores tasas de empleo informal en el sector informal fueron Huánuco, Puno, Amazonas, Huancavelica y Cajamarca, reflejando la presencia de una informalidad con causas más complejas y estructurales.

GRÁFICO N° 38
PEA OCUPADA CON EMPLEO FORMAL POR SECTOR FORMAL E INFORMAL SEGÚN REGIÓN, 2016
 (En Porcentajes)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE – DGPIIT – Dirección de Supervisión y Evaluación

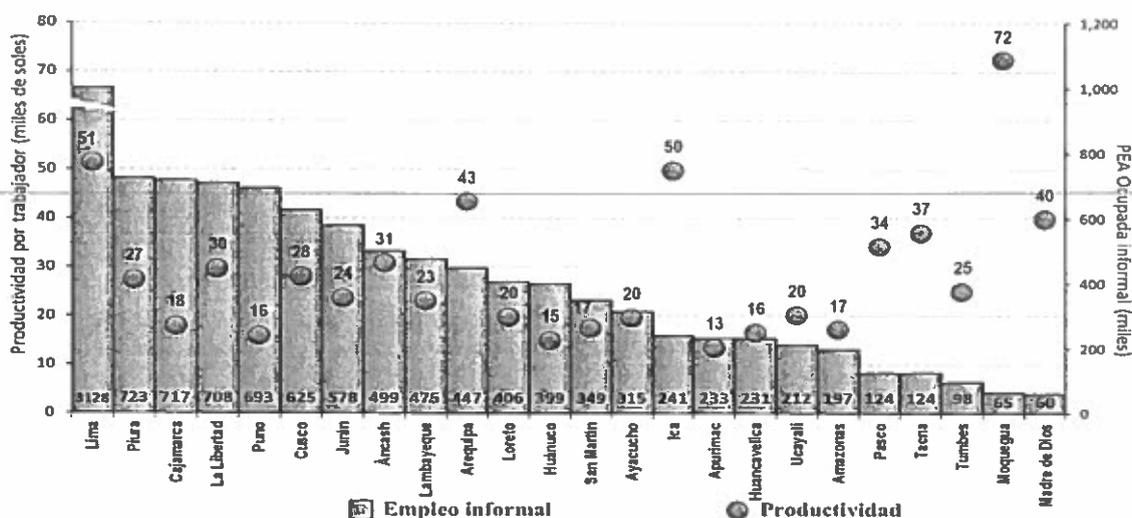


3.2.10.3. Empleo Informal y productividad a nivel regional

La relación inversa entre la productividad y el empleo informal tiene su mayor referencia en la región de Moquegua, donde la población con empleo informal fue una de las más bajas (65 mil trabajadores) y generó la mayor productividad (S/ 87,423). Lo cual se explicaría por el desarrollo de la actividad minera en esta región. Otras regiones que generaron mayor productividad fueron Ica, Lima y Arequipa, con menores tasas de empleo informal, como se señaló anteriormente.

Por otro lado, las regiones donde el empleo generó menor productividad (menos de 20 mil soles por trabajador) fueron Huancavelica, Cajamarca, Puno, Huánuco, Amazonas y Apurímac, lo cual corresponde con las altas tasas de empleo informal que afectó a la población ocupada en estas regiones.

GRÁFICO N° 39
EMPLEO INFORMAL Y PRODUCTIVIDAD POR REGIONES, 2015



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

3.3. CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

- ✓ El crecimiento económico que experimentó el país en los últimos años generó una reducción de la tasa del empleo informal en el periodo 2007-2016, al pasar de 80% a 72%. Pese a ello el Perú se ubica entre los países con una de las tasas más alta de empleo informal, que afectó a 11,7 millones de trabajadores. En cifras absolutas, en dicho periodo, el empleo formal creció dinámicamente en 1,7 millones de ocupados, en tanto, que el empleo informal también se incrementó, aunque ligeramente, en 319 mil ocupados, lo cual refleja que el dinamismo económico favoreció el crecimiento del empleo formal, principalmente en el segmento asalariado privado.
- ✓ La heterogeneidad y complejidad del empleo informal en el Perú, que afectó a 7 de cada 10 trabajadores, se evidencia en que de cada 4 ocupados con empleo informal 3 trabajaron en unidades económicas no registradas en la SUNAT (empleo informal en el sector informal), en tanto, 1 trabajó en empresas registradas, pero sin un seguro de salud financiado por el empleador (empleo informal en el sector formal).
- ✓ Otro aspecto que caracteriza el empleo informal fue su mayor presencia en el ámbito urbano (8 millones) que el ámbito rural (3,6 millones). Asimismo, el empleo informal se concentró en las categorías más extensas del mercado: asalariados del sector privado (4,2 millones), los independientes (5 millones) y trabajadores familiares no remunerados -TFNR (1,7 millones).



- ✓ La brecha de productividad se mantuvo muy alta en el sector formal e informal, así en el 2015 alcanzó los S/ 55,536 y S/10, 405 por trabajador, respectivamente. Es decir la superioridad de la productividad generada por el sector formal frente a la del sector informal tuvo una relación de 5 a 1.
- ✓ Se evidenció una clara relación indirecta entre la productividad y el empleo informal. Esta relación inversa se destacó en actividades como servicios financieros y la minería, que registraron las más altas tasa de productividad y una menor concentración de empleos informales, contrariamente a lo registrado en la agricultura y el comercio. Asimismo, la región de Moquegua fue la que registró la menor población de ocupados con empleo informal (65 mil trabajadores) y su vez, la mayor productividad (S/ 87,423 por trabajador).
- ✓ En los últimos años, sólo las regiones con mayor productividad registraron una tasa de empleo informal muy por debajo del promedio nacional, y de ellas, sólo en Lima, Tumbes, Lambayeque y la Prov. Constitucional del Callao, registraron un mayor dinamismo del empleo formal y a la vez una contracción del empleo informal.
- ✓ A pesar que en los últimos años el dinamismo del crecimiento del ingreso del empleo informal fue mayor (6.6%) al del formal (3.3%), la brecha de ingresos se acrecentó mucho más, alcanzando en el 2016 el ingreso del empleo formal 2.7 veces el del empleo informal.
- ✓ La mayor población con empleo informal se concentró en Lima (2,8 millones) y en el ámbito urbano (97%). Además, el empleo informal se caracterizó por dedicarse mayormente a actividades relacionadas con servicios (27%) y el comercio (21%), y concentrarse en el rango de 30 a 44 años de edad (35%).
- ✓ En el 2016, 20.6% de la población en el país se encontró en situación de pobreza monetaria. La pobreza afectó a mayor población con empleo informal (2,2 millones) que con empleo formal (196 mil). Aunque, la mayor parte del empleo informal se encontró en situación de no pobreza (9 millones). Lo cual implica que este aspecto es importante pero no determinante para reducir la informalidad.
- ✓ La Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2014 - 2016 es el único antecedente en el Sector Trabajo y Promoción del Empleo que buscó abordar uno de los problemas más complejos a nivel nacional, como es el empleo informal, para lo cual propuso una diversidad de acciones en el marco de las competencias del Sector. Si bien, dicha estrategia y sus respectivos Planes de Acción, no incorporaron en su estructura elementos para la medición de los resultados y el impacto de la misma, lograron servir de insumo para el planteamiento de nuevas líneas de acción con resultados más efectivos para la formalización laboral.

4. CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL EMPLEO INFORMAL

De acuerdo a los resultados del diagnóstico, una parte importante del empleo informal se concentra en el sector informal, compuesto por unidades productivas sin registro en la administración tributaria, caracterizadas por su menor tamaño y su escasa capacidad de cumplir con los estándares y costos de la formalidad, lo cual se refleja en el bajo nivel de ingresos de la PEA ocupada de dicho segmento. En este grupo, también se incluye a esa gran masa de trabajadores independientes no registrados en la administración tributaria que coexiste, o se articula en algunos casos, con el dinamismo del sector formal.

Asimismo, otra parte del empleo informal se encuentra en el sector formal, conformada por empresas registradas que generalmente tienen mayor capacidad de cumplir con estándares y costos de la formalidad. Ello evidencia la complejidad del problema que alienta la existencia de la economía informal en el país, complejidad que se agudiza más cuando se analiza el empleo informal por actividad económica y ámbito



geográfico. Así, las diversas aproximaciones que explican el concepto de economía informal reconocen que el problema es multicausal y heterogéneo²³.

4.1. APROXIMACIÓN A LAS CAUSAS DEL EMPLEO INFORMAL

Según la Organización Internacional del Trabajo, la informalidad se refiere a un fenómeno causado por múltiples factores interrelacionados, en la que por un lado figura la heterogeneidad estructural de las economías, donde coexisten sectores modernos de alta productividad con sectores en la economía informal, con la particularidad de que dichos sectores modernos generan menos empleos y su capacidad no alcanza para absorber toda la PEA Ocupada.²⁴

Por otro lado, la informalidad también señala la existencia de sistemas de regulación complejos y costosos para la formalización, que llevarían a los individuos y las empresas a mantenerse al margen del sistema formal, dando lugar a una "cultura" de la informalidad.

A continuación, se destacan algunas carencias en el mercado de trabajo como algunas de las causas que generan el empleo informal.

- **Bajos niveles de empleabilidad y productividad**

En muchos países en desarrollo, el bajo nivel de formación y competencia profesional de los trabajadores genera bajos niveles de productividad laboral, lo cual se traduce en bajos ingresos e inversión en capacitación laboral, disminuyendo la probabilidad de acceder a empleos formales y generando un círculo vicioso. Según la ENAHO, en el 2015 el ingreso promedio mensuales de la población ocupada con empleo informal (S/ 856) fue poco más de la tercera parte del percibido por el empleo formal (S/ 2,336). La escasa formación de los trabajadores es una de las causas que explica el problema del empleo informal, y que está estrechamente vinculado al bajo nivel educativo de la población.

A ello se suma, la desarticulación entre los estudios que brindan las instituciones formativas y la formación requerida por el mercado de trabajo, lo cual conduce a un alto nivel de desempleo juvenil y empleo informal, dificultando el acceso a un trabajo decente.

En ese sentido, el problema de la inadecuación ocupacional que se genera por la desarticulación entre la oferta de población activa con estudios y la demanda de los trabajadores que requieren las empresas, es un problema que requiere la atención del Sector Trabajo, debido a que deriva en la inserción laboral de personas con alto nivel de estudios en puestos de trabajo que no lo exige.

En muchos casos, los mecanismos de formación carecen de la flexibilidad y la accesibilidad necesarias para atender a las diversas necesidades de los trabajadores de la economía informal²⁵. Según la ENAHO, en el 2015 el 52,5% de los trabajadores con educación superior en el Perú se encontraron en puestos de trabajo que no estaban relacionados con la formación recibida, es decir, inadecuadamente ocupados²⁶.

La función de la formación no es preparar a las personas para el sector informal, más bien junto con otras políticas públicas, la formación debería mejorar la empleabilidad de los trabajadores y el rendimiento de las empresas²⁷. Así mejorar las competencias profesionales de los trabajadores de la economía informal es fundamental para que puedan acceder a un empleo mejor remunerado y productivo²⁸.

²³ "El concepto de economía informal se refiere a diferentes situaciones, tiene diferentes causas y plantea diferentes problemas que requieren soluciones diferentes". OIT. Decent work and the transition to formalization: Recent trends, policy debates and good practices (Ginebra, 2008)

²⁴ OIT, "Avances y perspectivas, 2013", Oficina para América Latina y el Caribe 2014, pág. 45.

²⁵ *Op cit*, pág. 49.

²⁶ MITPE, Informe de la Demanda de Ocupaciones, Dirección General de Empleo, Lima, 2016

²⁷ OIT. Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999: Empleabilidad y mundialización – Papel fundamental de la formación (Ginebra, 1998).

²⁸ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe V "La transición de la economía informal a la economía formal", 2014.



- **Inadecuadas condiciones que dinamicen el ciclo laboral formal (altos costos, excesivos trámites y escasos incentivos)**

Desde otra perspectiva (De Soto²⁹), se afirma que son los altos costos los que se imponen al funcionamiento de las empresas formales, lo que explica la aparición de un sector informal de grandes magnitudes en la mayoría de los países en desarrollo. Así, los trabajadores que operan en el sector informal actúan de manera voluntaria, escapando de las regulaciones del sector formal. En este segmento del sector informal, podríamos encontrar a aquellos microempresarios talentosos y con potencial de crecimiento.

En esta perspectiva, aparece con bastante énfasis el componente ilegal de la informalidad como resultado del cálculo racional de los sujetos que frente a los excesivos gravámenes de la regulación estatal optan por la ilegalidad.

A ello se suma, lo señalado por la OIT (2014)³⁰, donde los emprendedores consideran que su condición de informales es circunstancial, y que se genera por los largos y costosos procesos requeridos para formalizar una empresa, o al desconocimiento de los mismos.

Sin embargo, dichas perspectivas, pierden consistencia en un contexto en que la formalización genera escasos beneficios, dado que una reducción al mínimo de los costos y los trámites, nunca será una medida decisiva para impulsar el tránsito a la formalización, si esta no viene acompañada de beneficios y/o incentivos que promuevan la productividad y competitividad de las unidades económicas. Chacaltana (2016) advierte respecto de la ley MYPE que es poco probable que una reducción de costos del trabajo tenga algún efecto en las MYPES que ni siquiera pagan impuestos³¹.

Los escasos beneficios de la formalización para las unidades económicas, especialmente microempresas, también pueden extenderse a los trabajadores. Actualmente, los trabajadores informales pueden acceder al Seguro Integral de Salud – SIS y eventualmente a una pensión de jubilación subsidiada, generando así, menos incentivos de ingresar a un mercado formal, en el cual los mismos trabajadores tienen que pagar sus pensiones, y sus empleadores tienen que hacerse cargo del costo a la seguridad social en salud.

Por otro lado, en relación a los costos de la formalización, es importante señalar que la regulación laboral no es la principal limitante del desarrollo empresarial, a comparación de la regulación tributaria³². Se requiere de un sistema tributario eficiente que no genere distorsiones o barreras a la inversión, y que no limite o castigue el crecimiento empresarial, ni tampoco incentive la evasión e informalidad.

Por su parte, la regulación laboral se centra principalmente en las relaciones laborales existentes en la actividad privada (asalariados), quedando excluidos de sus alcances, el trabajador independiente y el trabajador familiar no remunerado. Este último grupo de conformidad a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatorias del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (más adelante, LPCL)³³.

Cabe precisar que, en el Perú, los trabajadores independientes y los trabajadores familiares no remunerados representan en conjunto casi 7 millones de ocupados que tienen cobertura de la legislación laboral, siendo por su tamaño un público objetivo prioritario para las políticas públicas de formalización. En tanto, la regulación laboral se centra principalmente en los 6 millones de trabajadores asalariados del sector

²⁹ De Soto, Hernando, *El otro sendero. La revolución de la economía informal*, Lima, Editorial El Barranco, 1986

³⁰ OIT (2014), *Perfil del emprendedor informal limeño*, FORLAC.

³¹ Chacaltana, Juan, *Tesis "Formalización en el Perú. Tendencias y políticas a inicios del siglo 21"*, PUCP, Lima, 2016.

³² Según los factores que limitaron el crecimiento de la empresa durante el 2014, Encuesta Nacional de Empresa 2015 – INEI.

³³ Dicha ley señala que salvo pacto en contrario, la prestación personal de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, en un negocio unipersonal, no genera relación laboral. En el caso del cónyuge no se aplica el pacto en contrario. El trabajo familiar no remunerado es aquel que ejecutan los miembros de una misma familia, como una especie de unidad empresarial pequeña, oajo la figura del negocio unipersonal y no bajo la forma de persona jurídica alguna, con la finalidad de obtener los recursos o medios de sustento de la familia. Concepto extraído del artículo "El Trabajo familiar no remunerado" de la Revista del Estudio Caballero Bustamante.



privado, de los cuales poco más de la tercera parte son formales, es decir más de 4 millones de asalariados son informales.

Y para entender la dinámica de los asalariados formales del sector privado, es importante señalar esta se caracteriza principalmente porque la mayoría tiene un contrato a plazo fijo o determinado. A partir de mediados de los noventa, las empresas vienen optando, principalmente, por el uso de la amplia variedad de contratos sujetos a modalidad³⁴, lo que ha llevado que el mercado de trabajo de los asalariados sea principalmente bajo contratos temporales. Según la Planilla Electrónica, en el 2015 la proporción de asalariados contratados a plazo indeterminado a nivel nacional representó casi el 36% del total de asalariados formales (esto es un poco más de un millón de asalariados), en tanto, la proporción de asalariados contratados a plazo fijo representó el 64%, representando casi dos millones de asalariados.

De otro lado, la dimensión de los costos laborales en el segmento asalariado también varía debido a la existencia de diversos regímenes laborales. Así, el régimen laboral común de la actividad privada, que se encuentra normada por la LPCL, es el principal régimen utilizado (más de 2,5 millones de trabajadores, es decir el 73% de los asalariados formales registrados en la Planilla Electrónica del 2015). Dicho régimen conlleva el derecho de percibir una remuneración mínima vital, que desde mayo del 2016 ascendió a S/ 850, la indemnización por despido arbitrario³⁵, la compensación por tiempo de servicios - CTS a través de cuentas individuales en entidades financieras, entre otros beneficios laborales, como la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, desatacan otros regímenes laborales especiales, tales como los de la micro y pequeña empresa, y el régimen agrario, que reducen los derechos laborales y por ende los costos del empleador, reflejando los enfoques de reducción de costos y simplificación administrativa. Dichos regímenes especiales cubren sólo a 511 mil trabajadores asalariados del sector privado, es decir el 16% de los asalariados formales registrados en la Planilla Electrónica del 2015.

El Perú cuenta con regímenes laborales especiales que reducen los costos laborales, llegando inclusive a sólo 6% para el caso de la microempresa, que no son utilizados suficientemente y que por consecuencia no han generado una reducción de los niveles informalidad en la microempresa, y cuyas causas requieren de un mayor análisis. Entre las causas podrían figurar, el escaso conocimiento de dicho régimen, así como el débil incentivo que representa una reducción de costos laborales, dado que las empresas que basan su rentabilidad en la reducción de costos laborales no son viables en el largo plazo³⁶, ya que la reducción de costos por esta vía enfrenta un límite, que no puede realizarse todos los años.



³⁴ La Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece los siguientes contratos modales: i) contratos temporales (contrato de inicio o lanzamiento de una nueva actividad, contrato por necesidades de mercado y contrato por reconversión empresarial); ii) contratos accidentales (contrato ocasional, contrato de suplencia y contrato de emergencia) y iii) contratos de obra o servicios (contrato específico, contrato intermitente y contrato de temporada). La legislación también dispone otras contrataciones sujetos a modalidad, tales como, los contratos de trabajo del régimen de exportación no tradicional, los contratos de trabajo en zonas francas; y los contratos inespecíficos.

³⁵ Para el análisis en mención, solo hablaremos de la indemnización por despido arbitrario. El despido es la figura por el cual el empleador pone fin a la relación laboral sin "causa legal justa", a efectos de resarcir dicho daño al trabajador, el legislador peruano ha establecido como monto indemnizatorio equivalente a un salario y medio por cada año completo de servicios con un tope de doce (12) remuneraciones. Es de resaltar que dicha indemnización es aplicable a los trabajadores contratados a tiempo indeterminado, que como se ha señalado representa solo el 36% de los asalariados privados, es decir a más de un millón de asalariados.

³⁶ Según Chacaltana (Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia, 2008). "El Estado debería considerar la posibilidad que empresas que se basan en la precarización permanente de la mano de obra no son viables en el largo plazo, por lo que aquellas empresas que en un plazo prudente (que puede ser seis años) no han logrado un nivel de rentabilidad y crecimiento suficiente para financiar mejores condiciones de trabajo, probablemente deban desaparecer y dar paso a otras más competitivas".

CUADRO N° 02
COSTO LABORAL POR TRABAJADOR QUE ASUME EL EMPLEADOR SEGÚN RÉGIMEN LABORAL

Tamaño de empresa, régimen laboral / Concepto Remunerativo	Mediana y Gran Empresa (Ventas superiores a 1700 UIT)	Pequeña Empresa (Ventas superiores a 150 UIT y hasta 1700 UIT)	Microempresa (Ventas menores a 150 UIT)		Régimen Trabajadora del Hogar ³⁷	Régimen Laboral Agrario y Acuícola ³⁸	Régimen Laboral Minero ³⁹
	Régimen general	Régimen Laboral de la Ley MYPE	Régimen Laboral de la Ley MYPE				
			Acceso a EsSalud	Acceso al SIS ⁴⁰			
RMV (nuevos soles)	S/. 850	S/. 850	S/. 850	S/. 850	S/. 850	S/. 995	S/. 1 063
RMV = 100	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	117.1%	125.0%
Asignación Familiar ⁴¹	10.0%	-	-	-	-	10.0%	10.0%
Gratificaciones jul & dic ⁴²	18.3%	8.3%	-	-	8.3%	-	22.5%
CTS ⁴³	10.7%	4.5%	-	-	4.5%	-	13.1%
Vacaciones ⁴⁴	9.2%	4.2%	4.2%	4.2%	4.2%	5.3%	11.3%
Bonificación Extraordinaria por ESSALUD	1.7%	0.8%	-	-	0.8%	-	2.0%
Salud ⁴⁵	9.9%	9.0%	9.0%	2.0%	9.0%	5.1%	12.2%
Costo laboral que asumen el empleador además de la RMV	59.7%	26.8%	13.2%	6.2%	26.8%	37.4%	96.1%

1/ Ley N° 25129 (6/12/1989), DS N° 035-90-TR (7/06/1990) Para aquellos trabajadores que cuentan con hijos menores de edad o hijos que siendo mayores de edad se encuentran estudiando (periodo menor a 6 años). La asignación familiar equivale al 10% de la Remuneración Mínima Vital - R.M.V.

2/ Ley 27735 (28/05/2002), DS N° 005-2002-TR (4/07/2002), DS N° 013-2013-PRODUCE (28/12/2013). Una (1) remuneración por Fiestas Patrias y por Navidad. En el régimen laboral de la MYPE, los trabajadores de las pequeñas empresas acceden a dos gratificaciones en el año, cada gratificación equivalente a media remuneración mensual, en tanto, los trabajadores de la microempresa no acceden a gratificaciones.

3/ DS N° 001-97-TR (1/03/1997), DS N° 004-97-TR (15/04/1997), DS N° 013-2013-PRODUCE (28/12/2013). Una remuneración mensual por año. En el régimen laboral de la MYPE, la pequeña empresa tiene una CTS que equivale a 15 remuneraciones diarias por año, en tanto, para la microempresa no tienen CTS.

4/ D Leg. N° 713 (8/11/1991), DS N° 012-92-TR (3/12/1992), DS N° 013-2013-PRODUCE (28/12/2013). El trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso obligatorio por cada año completo de servicio. Para el caso de los trabajadores de la empresa acogida al régimen MYPE, el trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso obligatorio por cada año completo de servicio.

5/ Ley N° 26790 (17/05/1997), DS N° 009-97-SA (9/09/1997), DS N° 013-2013-PRODUCE (28/12/2013). En el régimen general, el trabajador puede acceder al Seguro Social de Salud - EsSalud (9%). El conductor y trabajador de la microempresa acogidos a la Ley MYPE pueden acceder a EsSalud o al componente subsidiado del SIS (El Estado aporta el 50% del monto mensual).

6/ DS N° 013-2013-PRODUCE (28/12/2013) El conductor y trabajador de la microempresa pueden acceder a EsSalud o al componente subsidiado del SIS (El Estado aporta el 50% del monto mensual).

7/ DS 05-2016-TR (31/03/2016) A partir del 01 de junio del 2012, la remuneración mínima de los trabajadores acogidos al régimen agrario asciende a S/ 33.17. El aporte mensual a EsSalud será de 4% de la remuneración del mes. Los porcentajes de estos regímenes especiales se han elaborado en base a la RMV para facilitar la comparación de costos con los otros regímenes laborales.

8/ Ley N° 27986 (3/06/2003) No tienen derecho a la RMV, se asumen una remuneración mensual de S/ 850.

Nota: La Tabla de Costos Laborales no incluye los conceptos de aportaciones a SENATI, SCTR y Seguro de Vida Ley que algunos empleadores deben asumir.

Elaboración: Viceministerio de Trabajo

• Insuficiente fiscalización laboral

La Organización Internacional del Trabajo señala que la gobernanza influye en la implementación adecuada y efectiva de las leyes, y con ello en los niveles de informalidad. Así, el funcionamiento de los sistemas de cumplimiento de las normas de trabajo influye en aquellos sectores con informalidad laboral.³⁷

La OIT señala que "otro factor importante detrás de los déficits de los derechos laborales en la economía informal son las limitaciones de la administración del trabajo. Los servicios de inspección del trabajo de muchos países en desarrollo y en transición no cuentan con personal ni equipamiento suficiente para aplicar eficazmente las normas en la economía informal, especialmente en lo que respecta al sin número de micro y pequeñas empresas o el creciente número de trabajadores a domicilio".³⁸

En el Perú, la reglamentación y la legislación del trabajo son aplicables tan sólo a un grupo minoritario de trabajadores, debido a la presencia de segmentos excluidos de la legislación laboral, así como por el escaso cumplimiento de la legislación laboral. Según ENAHO, en el 2016 los trabajadores que deberían estar

³⁷ OIT, La transición de la economía informal a la economía formal. CIT 103, reunión 2014. Informe V. Pág. 78. "La informalidad es, ante todo, una cuestión de gobernanza. Muchas veces, el crecimiento de la economía informal puede deberse a políticas macroeconómicas y sociales inadecuadas, ineficaces, encubiertas o mal aplicadas, a menudo desarrolladas sin consultas apropiadas, así como a la falta de marcos jurídicos e institucionales favorables y de buena gobernanza para la aplicación correcta y eficaz de las políticas y leyes. (...) "

³⁸ OIT, *Decent work and the informal economy. Report VI*. CIT 90, reunión 2002. Pág. 52



regulados por la legislación del trabajo (sector privado, público y trabajadoras del hogar) representan el 53% de la PEA Ocupada, de los cuales sólo 44% cuentan con un empleo formal.

Una causa de las deficiencias en la aplicación de la legislación laboral en muchos países es la debilidad de la inspección del trabajo. Los recursos asignados a la inspección del trabajo suelen ser insuficientes incluso para una inspección adecuada y periódica de las empresas de tamaño mediano y grande. Entre las principales estrategias del sistema inspectivo figuran las sanciones en función al número de trabajadores, el aumento del número de inspectores, entre otros, sin embargo, es importante señalar que los enfoques educativos, persuasivos, transparentes y participativos han cosechado éxitos notables en lo que respecta a llegar a los actores de la economía informal, en lugar de limitarse únicamente a las sanciones.³⁹

En el Perú, el número de inspectores resulta ser escaso por que no llega a atender a una parte importante de la PEA Ocupada afectada por la vulneración de sus derechos sociolaborales. La aún limitada cobertura del sistema Inspectivo a nivel nacional no permite una adecuada planificación del sistema de inspección del trabajo en base a una gestión de riesgos.

En el 2017, del total del personal inspectivo a nivel nacional, que comprende a 459 inspectores, el 60% se encontró en la región Lima, en tanto 8 regiones (Ancash, Arequipa, Callao, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque y Piura) cuentan entre 22 y 10 inspectores; y finalmente, el resto del país (17 regiones) sólo contaron con un máximo de 8 inspectores.

Otro de los problemas centrales es que la autoridad de inspección del trabajo está abocada a atender principalmente denuncias. Actualmente, a nivel nacional las órdenes generadas por año bordean las 56 mil órdenes, de las cuales el número de órdenes de inspección generadas por denuncias representa el 70%, debilitando la capacidad de planificación del sistema de inspección del trabajo.

Por otro lado, realizar inspecciones con celeridad resulta también ser una tarea central del Sistema de Inspección del Trabajo. Así, de la revisión de los plazos legales, reglamentarios y los establecidos por directivas o en la práctica del SIT se advierte que, hasta mayo del 2017, los procedimientos de actuaciones inspectivas y el sancionador tienen como plazo máximo de ocho (08) meses y medio (174 días hábiles), sin considerar el plazo del procedimiento de ejecución coactiva para el cobro de la multa, de ser el caso, lo cual ya refleja un plazo largo que podría debilitar el funcionamiento del sistema de inspección. Sin perjuicio del análisis de la idoneidad de los plazos establecidos en las normas legales aplicables, la reducción de plazos es un tema que debe ameritar una atención especial.

En el segmento asalariado, la informalidad se reduce conforme aumenta el tamaño de la empresa, lo cual se relaciona con la menor capacidad de cumplimiento que tienen las empresas de menor tamaño, así como, con la menor capacidad que tiene el Estado para hacer cumplir sus normas en las empresas más pequeñas, ante la elevada dispersión y los altos costos de las operaciones. Es en los segmentos empresariales de mayor tamaño, donde el rol de la inspección cobra mayor relevancia, es decir, son más decisivas en la formalización laboral.

Y en los segmentos empresariales de menor tamaño, las intervenciones de fiscalización deben de venir acompañadas necesariamente de políticas de incremento de la competitividad, lo cual se logra reduciendo los costos de producción (costos por unidad producida), para lo cual existen dos caminos: el primero es la reducción de costos de los insumos (capital y trabajo); y el segundo es el aumento sostenido de la productividad.



³⁹ OIT, Informe la transición de la economía informal a la economía formal, CIT 103^a, reunión 2014, pág. 45.

- **Escasa cultura sobre la formalización laboral**

Algunas investigaciones señalan que los ocupados en la economía informal tienden a permanecer en ella a lo largo de su vida laboral y que existe poca movilidad de las personas entre la informalidad y la formalidad⁴⁰. Lo cual conlleva a mantener una cultura de la informalidad en los ocupados informales y sus familias. Es común que un trabajador informal tenga en su familia padres y hermanos con esas características y que inclusive, los vecindarios también trabajen en la economía informal⁴¹.

- **Escaso conocimiento del empleo formal**

Uno de los principales obstáculos para abordar los bajos niveles empleo formal es la escasa información que se tiene sobre el mismo. En el Perú existe una diversidad de registros de información en los distintos niveles de gobierno que no se articulan y que no permite identificar a estos segmentos de informalidad, y en consecuencia, se hace difícil el diseño de políticas públicas que creen mecanismos y alternativas para afrontar dicha problemática⁴².

- **Bajo nivel educativo**

El bajo nivel educacional, el analfabetismo y la reducida experiencia laboral se relacionan directamente con la alta participación en el empleo informal.⁴³ La mayoría de la población ocupada con empleo informal presentó menor nivel educacional respecto de sus pares del sector formal. Según ENAHO, en el 2016 sólo 20% de la PEA Ocupada con empleo informal alcanzó estudios superiores, mientras que el empleo formal representó el 62% del total.

El bajo nivel educativo alcanzado de la población ocupada supone una barrera para acceder al empleo formal, por los niveles de exigencia del empleo de mejor calidad con cobertura a la seguridad social.

- **Elevados índices de pobreza**

La pobreza continúa siendo una de las principales causas de la informalidad, debido a que por sus consecuencias no permite la inserción en un empleo informal. La pobreza afectó a casi 3 millones de la PEA Ocupada, de los cuales 2,8 millones tuvieron empleo informal, lo cual refleja que la economía informal se caracteriza por un agudo déficit de trabajo decente y por concentrar a trabajadores en condición de pobreza.

La pobreza también es consecuencia del empleo informal, generando un círculo vicioso que dificulta el tránsito hacia la formalización. Según investigaciones empíricas, los trabajadores de la economía informal se enfrentan habitualmente a riesgos más elevados de pobreza que los trabajadores de la economía formal (OIT 2002)⁴⁴. Hay una coincidencia significativa entre el trabajo en la economía informal y el hecho de ser pobre y vulnerable.

- **Bajo grado de desarrollo de la economía**

Según algunos estudios del sector informal urbano, las migraciones de las zonas rurales hacia la ciudad han generado un excedente de mano de obra que no ha podido ser absorbido por el sector formal de la

⁴⁰ Véase, por ejemplo, Gabriel Ulyseas y Dimitri Szerman (2006). Job duration and the informal sector in Brazil (Rio de Janeiro, Instituto de Pesquisa Económica Aplicada).

⁴¹ OIT FORLAC, Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina y el Caribe, Linda Deelen, Editora, 2015.

⁴² Según Tesis doctoral PUC de Juan Chacaltana (FORMALIZACIÓN EN EL PERÚ TENDENCIAS Y POLÍTICAS) "La amplia discusión sobre la informalidad, siendo útil, no se ha dirigido usualmente a la evaluación concreta de procesos de formalización. Es más, casi todo lo que sabemos sobre formalización en el Perú se basa en teorías o estudios previos a intervenciones específicas y poco en evaluaciones de las mismas".

⁴³ Freije (2001)

⁴⁴ OIT: El trabajo decente y la economía informal. Informe VI Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión, Ginebra, 2002; OIT: Efficient growth, employment and decent work in Africa: Time for a new vision (Pretoria, 2011); UNRISD. Combating poverty and inequality: Structural change, social policy and politics (Ginebra, 2010); Combatir la pobreza y la desigualdad: Cambio estructural, política social y condiciones políticas (Sinopsis); Banco Mundial: Informe sobre el desarrollo mundial: Empleo (Washington D.C., 2013).



economía, principalmente por las restricciones estructurales con las que opera, (escasos encadenamientos, alta intensidad de capital, condiciones oligopólicas de mercado, etc.).

Esto configura un sector formal que no es capaz de absorber el íntegro de la mano de obra que se ofrece en el mercado laboral. Así, la PEA que no encuentra trabajo en el sector formal, especialmente como asalariado, se ve forzada a generar su propia oportunidad de empleo⁴⁵ como trabajador independiente. En el caso peruano, Chávez O'Brien⁴⁶ y Carbonetto⁴⁷ estimaron la magnitud de este tipo de informalidad concebida bajo el marco conceptual del Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC).

Por un lado, el empleo informal se origina por el excesivo crecimiento de la oferta de mano de obra y la escasa absorción del proceso productivo. Según la ENAHO, en el 2016 las empresas públicas y privadas absorbieron sólo un poco más de la mitad de la PEA Ocupada, mientras que los trabajadores por cuenta propia o independiente llegan a representar el 36% de la PEA Ocupada.

El mayor crecimiento de empleo formal de los últimos años, producto del dinamismo económico, aún resulta insuficiente para absorber todo el empleo informal, lo cual también se evidencia en las conclusiones de Tello⁴⁸, donde señaló que el trabajador en el Perú tiene como última opción emplearse en el sector informal, es decir, la informalidad no es una opción voluntaria, y con ello, afirma que la fuerza laboral en el Perú realiza actividades informales por la ausencia de alternativas y oportunidades laborales producto del bajo grado de desarrollo en que se encuentra la economía peruana. Bajo esta premisa, la informalidad no es una opción voluntaria sino porque no existe elección, por lo tanto, no se da por razones de los costos de la formalización.

El sostenido crecimiento de la economía peruana sólo ha permitido reducir la tasa de empleo informal en 7.2 puntos porcentuales en los últimos 10 años, alcanzando el 72% del total de la PEA ocupada en el 2016. En ese sentido, las intervenciones que busquen alcanzar una reducción importante de los niveles de formalización deben de venir acompañadas de políticas económicas y de desarrollo, que son las que tienen mayor relevancia para hacer crecer el segmento asalariado y formalizar a la gran masa de trabajadores independientes, a comparación de las políticas de reducción de costos.

Aunque algunas actividades informales ofrecen medios de vida e ingresos razonables, muchas de las personas que trabajan en la economía informal están expuestas a condiciones de trabajo inadecuadas y tienen altos niveles de analfabetismo y escasas oportunidades de formación; asimismo, tienen ingresos más bajos que aquellos que trabajan en la economía formal; trabajan más horas; y, a menudo, su situación en el empleo es ambigua o encubierta.⁴⁹

4.2. PRINCIPALES CONSECUENCIAS DE LA INFORMALIDAD

En resumen, el empleo informal es un fenómeno complejo, que obedece a diversas causas, y que a su vez también genera una diversidad de problemas, entre las que figuran principalmente:

- ✓ La exclusión del acceso de los derechos y/o beneficios contemplados en la legislación laboral y de seguridad social de los trabajadores informales;
- ✓ La restricción del acceso al consumo de bienes y servicios por parte de los trabajadores informales y sus familias, como resultado de los bajos ingresos generados por su empleo informal;
- ✓ El menor crecimiento productivo del país, toda vez que, limita el incremento de los niveles de productividad y competitividad de las empresas. Esta última consecuencia se corrobora en la

⁴⁵ Esta concepción ha tomado como referencia los aportes de Lewis (1954) y Harris y Todaro (1970).

⁴⁶ Chávez, Eliana, El sector informal urbano: de reproducción de la fuerza de trabajo a posibilidades de producción, Fundación Friedrich Ebert, Lima, 1988.

⁴⁷ Carbonetto Daniel, Lima sector informal, CEDEP, Lima, 1988.

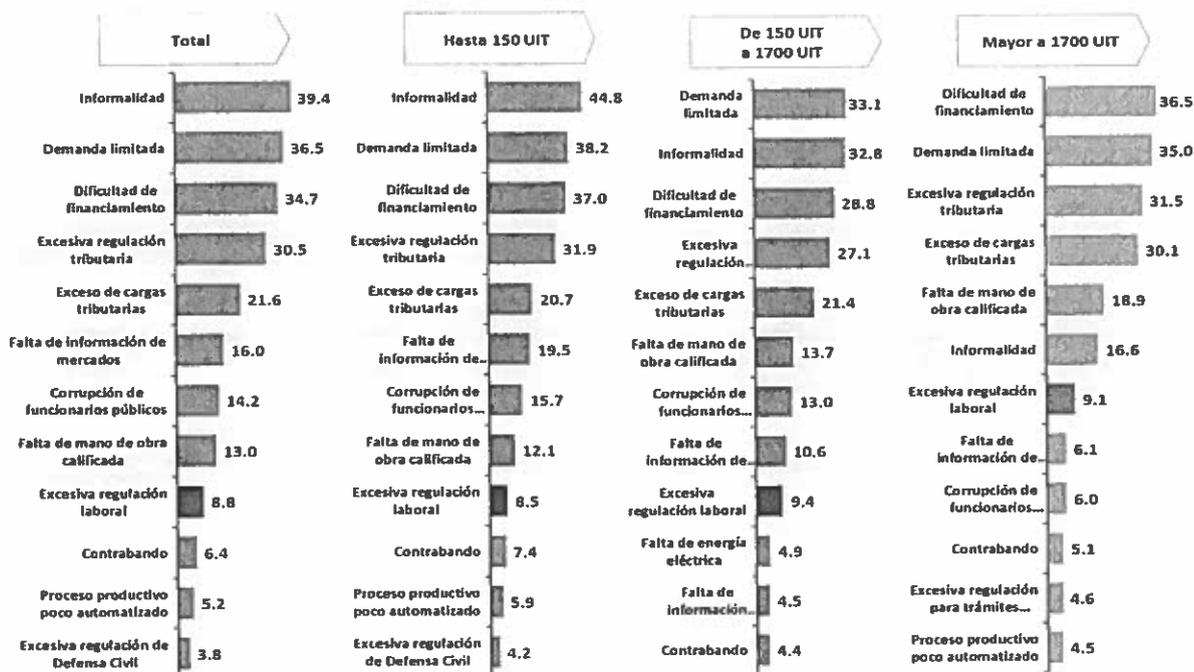
⁴⁸ PhD Ivano Tello, ¿Es La Informalidad Una Opción Voluntaria O La Última Alternativa De Empleo En El Perú?, Consorcio de Investigación Económica y Social.

⁴⁹ OIT. La economía informal en África: promover la transición a la formalidad: retos y estrategias (Ginebra, 2010)



Encuesta Nacional de Empresas 2015 (INEI), que señala que el principal factor que limita el crecimiento de una empresa es la informalidad, generando así un círculo vicioso que vuelve más complejo el problema de la informalidad, en desmedro de las empresas y los trabajadores.

GRÁFICO N° 40
FACTORES QUE LIMITARON EL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA, POR TIPO DE EMPRESA DURANTE EL 2014
(Porcentaje)



Nota 1: Pregunta de respuesta múltiple, la suma de los porcentajes excede el 100%; una empresa puede considerar más de un factor que limita su crecimiento.

Nota 2: Para el año 2014, 1 UIT equivale a 3 800 soles. Los tamaños de empresa (hasta 150 UIT, de 150 UIT a 1700 UIT y mayor a 1700 UIT) Equivalen a (hasta 570000 soles, de 570000 y 6460000 soles y mayor a 6460000 soles) respectivamente.

Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2015 – INEI - PRODUCE.

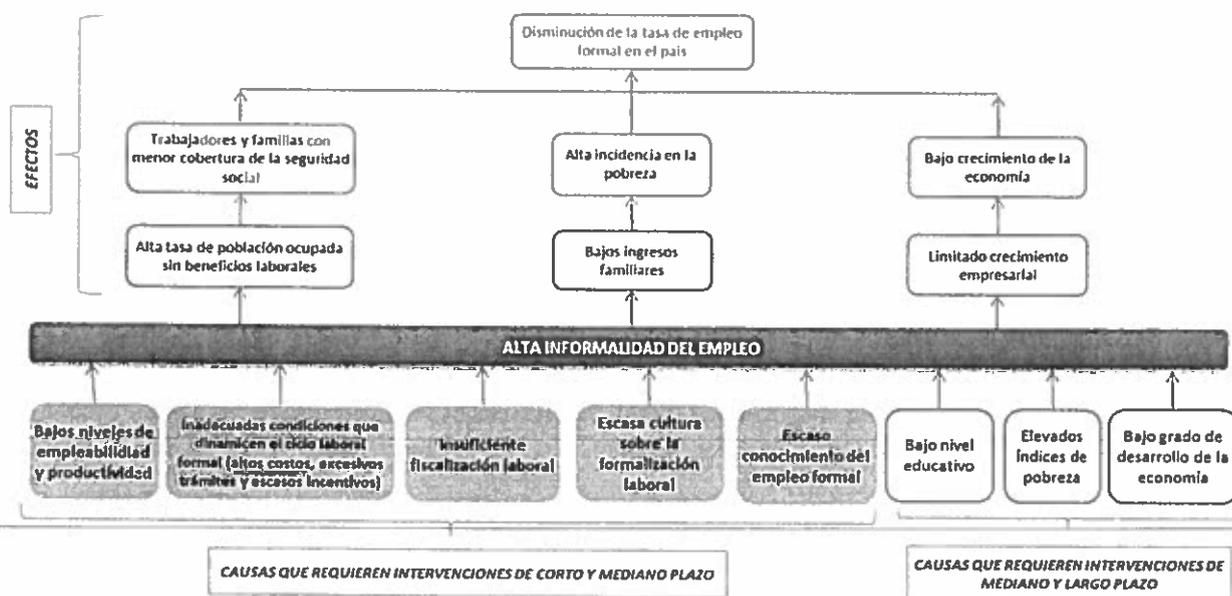
4.3. ÁRBOL DE PROBLEMAS DEL EMPLEO INFORMAL

Considerando lo anteriormente señalado, a continuación, se presenta un árbol de problemas que sintetiza una explicación de la informalidad laboral en el Perú, sin bien las causas son multisectoriales y se interrelacionan entre sí, proponer una estrategia sectorial implica reconocer que las causas requieren de intervenciones articuladas de corto, mediano y largo plazo.

En ese sentido, es posible distinguir aquellas causas que requieren intervenciones de corto y mediano plazo, en las que el Sector Trabajo tiene competencias directas e indirectas, y también, aquellas causas que requieren de intervenciones de largo plazo, las cuales son atendidas con políticas públicas y reformas estructurales, cuyas competencias rebasan a las del Sector Trabajo.



GRÁFICO N° 41
PRIMERA APROXIMACIÓN: ÁRBOL DE PROBLEMAS DEL EMPLEO FORMAL EN EL PERÚ



Fuente: Revisión de enfoques y aproximaciones al concepto de economía informal. OIT y diversos autores.
Elaboración: Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo

4.4. ARBOL DE MEDIOS Y FINES

En el apartado anterior se ha identificado el problema principal y sus causas; en base a ellos, a continuación se describe los medios que permitirán orientar los ejes de intervención de la presente Estrategia Sectorial, los cuales conformarán soluciones reales para mitigar el problema de la alta informalidad del empleo en el mercado laboral peruano.

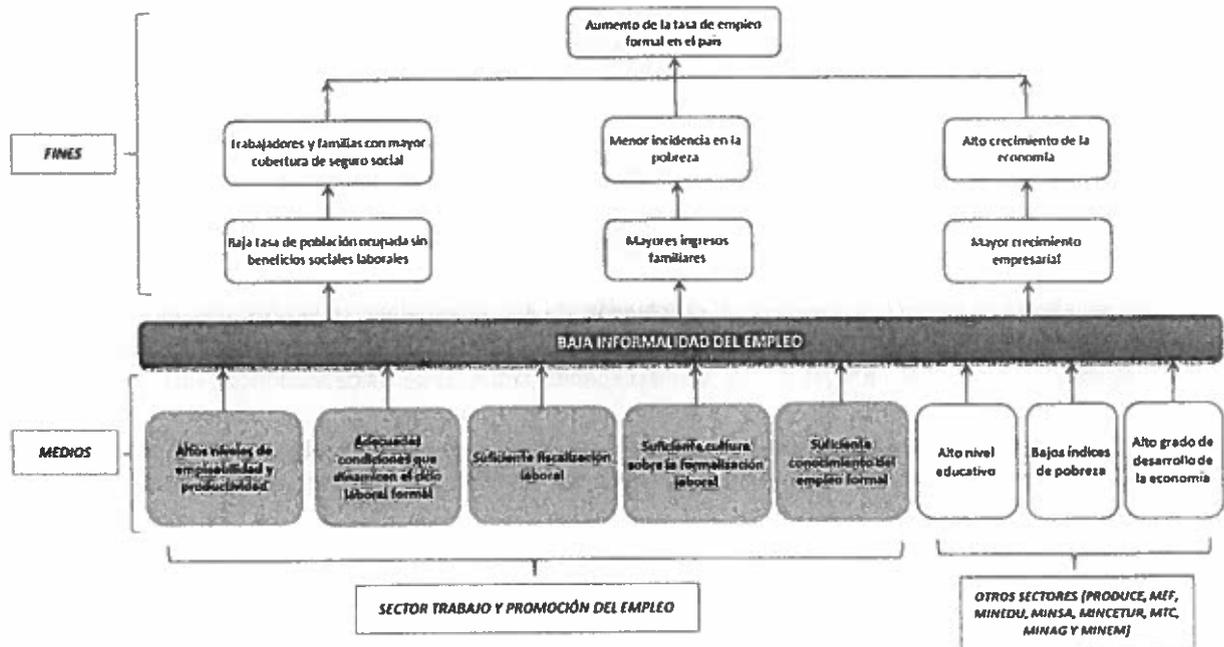
- **Altos niveles de empleabilidad y productividad.** Si bien mejorar el nivel de la productividad implica la intervención de los diversos sectores, el sector Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo a sus competencias, promueve una serie de acciones orientadas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores a través de los programas que promueven el desarrollo de competencias laborales, que buscan facilitar el acceso al empleo formal de grupos vulnerables del mercado.
- **Adecuadas condiciones que dinamicen el ciclo laboral formal.** Los problemas de altos costos, excesivos trámites y escasos beneficios deben ser abordados con una visión integral que dinamice e incentive el mercado de trabajo formal. Para mejorar la relación costo/beneficio de la formalización empresarial y laboral se debe priorizar la mejora de los beneficios. De esta manera se contribuye a hacer más atractivo el tránsito hacia la formalización, dinamizando a su vez el mercado de trabajo formal. Por otro lado, la simplificación de los trámites que demanda el proceso de la formalización es una de las principales intervenciones que se debe realizar de manera articulada con los otros sectores involucrados a través de mecanismos multisectoriales.
- **Suficiente fiscalización laboral.** La escasa fiscalización de las empresas para el cumplimiento del registro de los trabajadores en la planilla electrónica, según la normativa laboral, requiere de la intervención directa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –SUNAFIL a fin de contar con una fiscalización laboral efectiva, y que base a una gestión de riegos, acompañe y contribuya a la meta de formalización del Gobierno.



- **Suficiente cultura sobre la formalización laboral.** Otras de las causas que requieren de intervenciones a mediano y largo plazo está vinculado con promover una cultura de cumplimiento de la regulación en general y de la normativa laboral en particular. Para ello, se requieren llevar a cabo acciones de difusión y promoción de los beneficios sociales que se obtienen en la formalidad.
- **Suficiente conocimiento del empleo formal.** La importancia de la generación y difusión de información sobre la situación del empleo formal permite que otros sectores del Estado, organizaciones y gremios de trabajadores y empresarios, cuenten con herramientas para la planificación de acciones que contribuyan con la formalización laboral y empresarial.

Dichos medios permitirán lograr mayor cobertura de seguro social y por lo tanto mayor número de trabajadores con beneficios sociales. También contribuye con mejorar el ingreso de los trabajadores y por lo tanto con la reducción de la pobreza. Así mismo, el crecimiento empresarial, pero bajo un esquema de formalidad permitirá mayor desarrollo económico del país, tal como se demuestra en el capítulo de diagnóstico, en el que se señala que la productividad generada por el sector formal, particularmente, tuvo una mayor contribución al crecimiento del país en los últimos años.

GRÁFICO N° 42
ÁRBOL DE MEDIOS Y FINES



Fuente: Revisión de enfoques y aproximaciones al concepto de economía informal. OIT y diversos autores.
Elaboración: Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo



5. RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL 2014 – 2016

El 25 de septiembre de 2014, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial N° 205-2014-TR aprobó la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2014-2016 (en adelante ESFL 2014-2016), la cual se constituye como el primer instrumento de intervención pública del Sector en la lucha para la reducción de los altos índices de empleo informal en el país; así se diseñó tres ejes directrices enfocados al segmento de los trabajadores asalariados privados, los cuales persiguen los siguientes objetivos estratégicos:

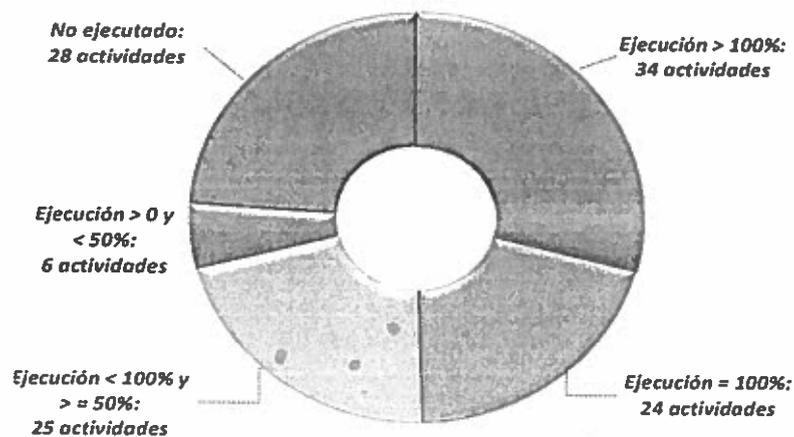
- ✓ Objetivo específico 1: Promover la mejora de la productividad para cumplir con la regulación vigente de las unidades económicas.
- ✓ Objetivo específico 2: Mejorar los incentivos que animen a ingresar a la formalidad laboral.
- ✓ Objetivo específico 3: Fortalecer la capacidad del Sector Trabajo para hacer cumplir la regulación laboral.

Dicha Estrategia como primer instrumento de intervención del Sector Trabajo y Promoción del Empleo que abordó el problema de la informalidad laboral, se instituyó como la herramienta preliminar de actuación que, si bien no incorpora en su diseño los elementos para la medición de sus resultados e impacto, permitió comprender dicha problemática y generar conocimiento sobre su dimensión y su naturaleza en el mercado laboral peruano.

La implementación de la ESFL 2014-2016 se efectuó a través de los Planes de Acción de los años 2015 y 2016, en los que se definieron un total 117 actividades operativas o indicadores para ser ejecutadas a través de 72 líneas de acción que constituyeron a su vez 18 estrategias que el Sector Trabajo y Promoción del Empleo determinó para el logro de los 3 objetivos específicos antes señalados.

En el siguiente gráfico se muestra la distribución de las actividades según los niveles de ejecución alcanzados respecto a la meta prevista para cada uno de éstas, observándose que 34 actividades tuvieron una ejecución mayor al 100%; lo que, si bien representa la eficacia de las dependencias en el cumplimiento de actividades, también evidencia un aparente déficit en la programación de metas. Por otro lado, 28 actividades no se llevaron a cabo, debido principalmente a que su ejecución depende de otras instancias o de otros actores, y a las limitaciones presupuestales que presentaron los órganos responsables.

GRÁFICO N° 43
RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESFL 2014-2016



Fuente: Información remitida por las dependencias responsables de la ejecución de la ESFL 2014-2016
Elaboración: ODP T DSE

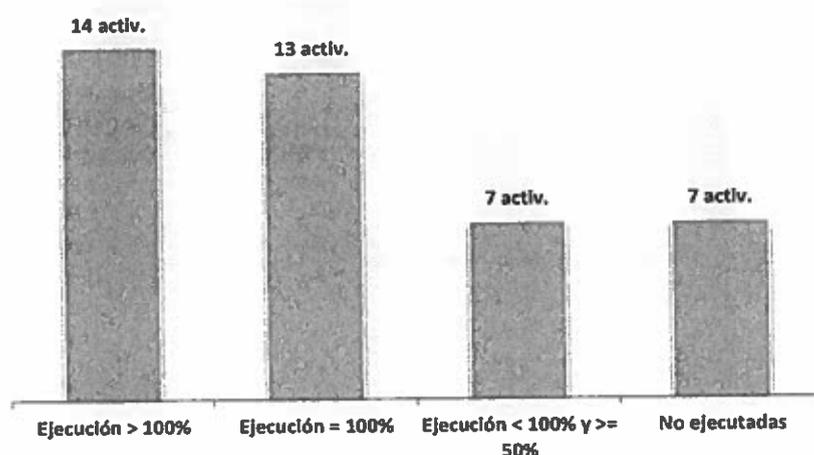


A continuación, se describe la ejecución de las actividades previstas y los logros más resaltantes según el objetivo específico, de acuerdo a lo reportado por las áreas responsables:

Objetivo específico 1. "Promover la mejora de la productividad para cumplir con la regulación vigente de las unidades económicas".

Con respecto a este objetivo, durante el periodo de implementación de la ESFL 2014-2016, se programaron un total de 41 actividades ejecutándose 34 de estas, lo que representa una ejecución mayor al 80% de lo previsto según se puede observar en el gráfico N° 39; asimismo, se debe mencionar que entre las acciones que tuvieron un mayor desempeño, sobresalen aquellas tareas enfocadas en difundir de los puestos de trabajo más demandados por el mercado laboral, fomentar la formalización laboral desde los servicios del Sector, promover el autoempleo productivo, y realizar operativos y/o acciones de orientación a empresas.

GRÁFICO N° 44
EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 1
(N° DE ACTIVIDADES)



Fuente: Información remitida por las dependencias responsables de la ejecución de la ESFL 2014-2016
Elaboración: DGPIT-DSE

A continuación, se señala los logros más importantes del Sector que contribuyeron al incremento de las capacidades de las empresas o negocios para cumplir con la normativa laboral vigente:

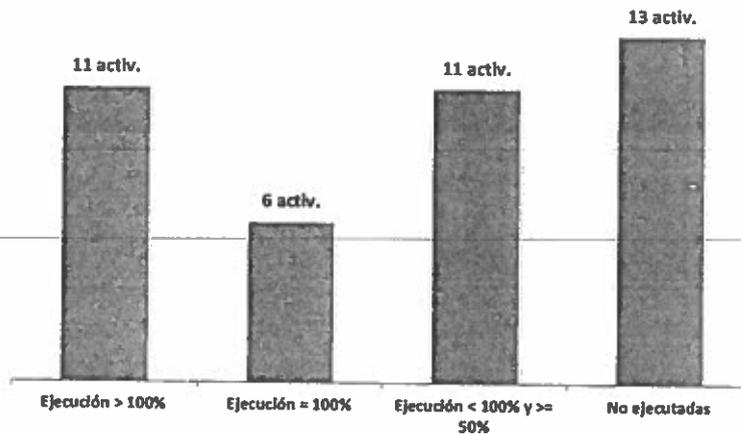
- 8 estudios de demanda ocupacional en sectores más dinámicos de la economía.
- 333 personas capacitadas con formación técnica básica y orientada en materia de formalización laboral.
- 765 personas capacitadas en materia de derechos laborales.
- 14 ferias "Formízate Ahora", logrando realizar un total de 34,992 atenciones u orientaciones y 2,391 trámites efectuados ante la SUNAT y/o SUNARP.
- 270 planes de negocios implementados para el autoempleo.
- 745 jóvenes capacitados en emprendimiento.
- 14,997 personas orientadas en los eventos de capacitación sobre los derechos y obligaciones sociolaborales en la microempresa en coordinación con las Asociaciones de Micro y Pequeña Empresa.
- 378 empresas beneficiadas en los eventos de capacitación sobre los derechos y obligaciones sociolaborales en la microempresa en coordinación con las Asociaciones de Micro y Pequeña Empresa.
- 4,695 empresas de hasta 10 trabajadores orientadas.



Objetivo específico 2. "Mejorar los incentivos que animen a ingresar a la formalidad laboral".

Con relación a este objetivo, en el periodo de implementación de la ESFL 2014-2016, se programaron un total de 41 actividades ejecutándose 28 de estas lo que representa una ejecución que supera el 65% de lo programado conforme se observa en el gráfico N° 42; asimismo, cabe indicar que entre las principales acciones que tuvieron un desempeño alto, sobresalen aquellas dirigidas a impulsar la responsabilidad social empresarial y a promover los incentivos para la certificación de buenas prácticas laborales de las micro y pequeñas empresas.

**GRÁFICO N° 45
EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 2
(N° DE ACTIVIDADES)**



Fuente: Información remitida por las dependencias responsables de la ejecución de la ESFL 2014-2016
Elaboración: DGPIT-DSE

De los principales logros de este Objetivo Específico que contribuyeron a mejorar los incentivos que permitan al sector informal incorporarse paulatinamente al mercado formal, sobresalen los siguientes:

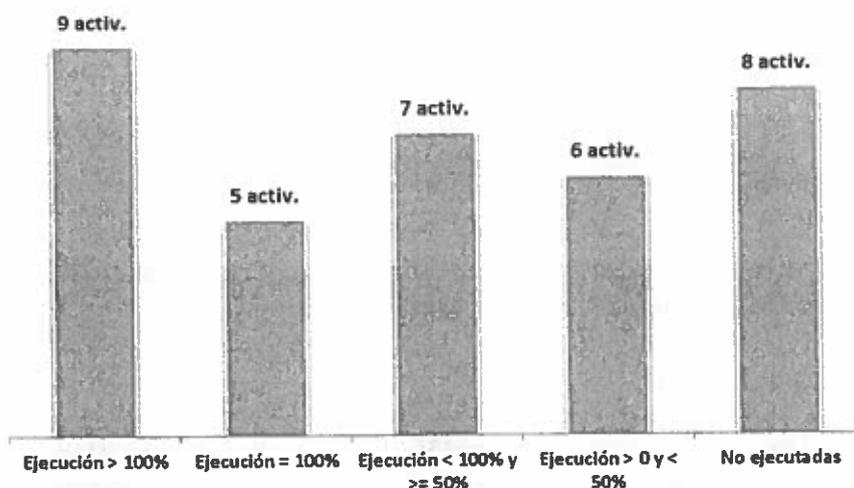
- 248 empresas asistidas técnicamente para la aplicación al Concurso de Buenas Prácticas Laborales y la Certificación BPL.
- 1,191 empresas capacitadas en Responsabilidad Social Empresarial para la generación de empleo, empleabilidad y autoempleo.
- 167 empresas asesoradas técnicamente en Responsabilidad Social Empresarial para la generación de empleo, empleabilidad y autoempleo.
- 3,070 personas sensibilizadas a través de talleres y/o seminarios sobre Responsabilidad Social Empresarial.

Objetivo específico 3. "Fortalecer la capacidad del Sector Trabajo para hacer cumplir la regulación laboral".

En el marco de este objetivo, en el periodo de implementación de la ESFL 2014-2016, se programaron un total de 35 actividades ejecutándose 27 de estas, lo que representa una ejecución que supera el 75% de lo programado; asimismo, cabe precisar que entre las principales acciones resaltan por su buen desempeño aquellas dirigidas a promover la difusión y capacitación laboral, y a realizar intervenciones inspectivas priorizando los sectores y/o empresas con altos índices de informalidad laboral. Cabe señalar que la cultura de cumplimiento y las acciones en materia de inspección el trabajo son enfoques medulares para la lucha contra la informalidad laboral.



GRÁFICO N° 46
EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 3
(N° DE ACTIVIDADES)



Fuente: Información remitida por las dependencias responsables de la ejecución de la ESFL 2014-2016
Elaboración: DGPIT-DSE

Entre los principales logros del Sector que contribuyen al cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, sobresalen los siguientes:

- 910,693 atenciones y/o consultas en temas vinculados a los beneficios del cumplimiento de la legislación laboral, entre otras materias.
- 1'306,336 usuarios orientados a través de canales virtuales en materia laboral.
- 173,137 personas beneficiadas a través de charlas y/o capacitaciones en las que se difunda información relevante para los trabajadores y empleadores.
- 8,170 empresas beneficiadas a través de charlas y/o capacitaciones en las que se difunda información relevante para los trabajadores y empleadores.
- 20,472 empresas fiscalizadas en materia "registro de planilla.

Dificultades para el cumplimiento de las metas

Durante la fase de implementación de la ESFL 2014-2016, se identificaron las siguientes dificultades:

- **Recursos limitados.** Se presentó durante la ejecución de las actividades vinculadas a las siguientes acciones:
 - ✓ Difusión de los resultados del estudio sobre los puestos de trabajo con mayor demanda en el mercado de trabajo.
 - ✓ Campañas de difusión y sensibilización sobre el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de la seguridad y salud en el trabajo.
 - ✓ Realización de operativos o acciones de orientación articulados con los gremios y organizaciones para en empresas de hasta 10 trabajadores.
 - ✓ Seguimiento a empresas sancionadas por obstrucción a la labor inspectiva.
- **Débil gestión en la coordinación entre dependencias involucradas.** Se presentó durante la ejecución de las actividades vinculadas a la siguiente acción:
 - ✓ Incorporar en los servicios de capacitación laboral y para el emprendimiento, módulos formativos relativos a la formalización laboral.

- ✓ Articulación con sectores involucrados en la temática para el acceso a la información y actuación conjunta.
 - ✓ Promover el acceso a la información y actuación conjunta a través de la articulación entre la SUNAT, ESSALUD, SUNAFIL y Gobiernos Regionales.
- **Ausencia de mecanismo para el seguimiento y evaluación.** La ESFL 2014-2016 no contiene en su estructura, indicadores de resultado e impacto, además de una línea de base que permitan realizar un adecuado seguimiento y evaluación.
 - **Escasa información sobre el empleo informal.** Este problema obstaculizó la identificación y caracterización de los segmentos con empleo informal, dificultando el diseño e implementación de dicha Estrategia Sectorial.

Síntesis de la implementación

- Los 14 órganos responsables de ejecutar la ESFL 2014-2016 lograron efectuar 89 de los 117 indicadores programados para el periodo de implementación de dicha Estrategia, de las cuales tuvieron un mayor desempeño aquellas que estuvieron dirigidas a la "promoción de la mejora de la productividad".
- Los principales problemas para el cumplimiento de las tareas y sus metas previstas fueron las limitaciones de recursos financieros y de personal, así como la débil gestión en la coordinación con otras dependencias y/o sectores involucrados.
- La ESFL 2014-2016 adolece de elementos que permitan monitorear y evaluar las principales acciones del Sector Trabajo y Promoción del Empleo que promueven el empleo formal, tales como indicadores de resultados e impacto, además de una línea de base sobre la situación de los servicios que brindados por el Sector Trabajo y Promoción del Empleo.

Tareas pendientes

- Fortalecer la supervisión del cumplimiento de acciones de los actores del Sector Trabajo y Promoción del Empleo para promover la formalización laboral, para lo cual se propone crear una Comisión Sectorial que coadyuve y garantice la ejecución de las políticas públicas enfocadas en esta problemática.
- Diseñar la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018 – 2021, ampliando su ámbito de intervención en el marco de los objetivos del Plan Estratégico Sectorial Multianual 2017-2021, con la finalidad de establecer una intervención ordenada y efectiva del Sector para contribuir a la reducción del empleo informal, incorporando ejes relacionados con la cultura de formalidad y la gestión del conocimiento, además de contar con indicadores de resultado y metas.
- Medir la efectividad de los servicios brindados por el Sector Trabajo y Promoción del Empleo en el periodo 2014 al 2016, a fin realizar la evaluación de la ESFL 2014-2016, que permita contar con un estudio de línea base sobre la situación inicial de los indicadores de efectividad de los servicios brindados por el Sector Trabajo y Promoción del Empleo y establecer un punto de partida para la implementación y evaluación de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018 – 2021.

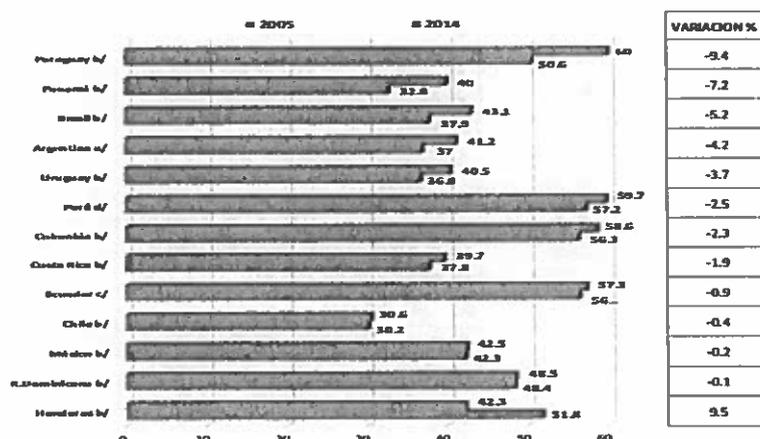


6. PRINCIPALES EXPERIENCIAS EN AMÉRICA LATINA PARA REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL

La informalidad es un problema en todos los países del mundo, que puede generar problemas sociales y económicos, y que además no cuenta con una definición aceptada entre los distintos países, por lo tanto, existen diversas formas de medir. A pesar de ello, a continuación, se muestra la variación de las tasas de empleo informal en el sector informal en los varios países de la región que se encuentran en vías de desarrollo, así como, las principales intervenciones regionales implementadas para reducir la informalidad.

Así, al realizar un análisis de 13 países de la región se pudo encontrar que, para el periodo 2005-2014, casi la mayoría de los países han disminuido su nivel de empleo informal, destacando Paraguay, Brasil, Argentina y Uruguay, para el caso de América Latina, y Panamá, para el caso de Centroamérica. Cabe precisar que, Argentina y Uruguay tienen una de las mayores tasas de productividad, \$ 44 877 y \$41 155 por trabajador, respectivamente, a comparación con los demás países de la región. Sin embargo, los niveles de informalidad a la fecha aún siguen siendo muy elevados, a pesar de que dicho periodo se registró un contexto de crecimiento económico sostenido, situación que a la fecha ha cambiado, producto de la desaceleración de las economías.⁵⁰

GRÁFICO N° 47
VARIACIÓN DE LA TASA DE EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR INFORMAL EN PRINCIPALES PAÍSES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE 2005-2014



Fuente: Base de datos CEPALSTAT (incluye datos del banco mundial, BID, OIT, etc. para América Latina)
1. Se considera el empleo informal solo en el sector informal, la cual se refiere a las unidades de negocio o establecimientos cuyas transacciones comerciales no puedan separarse de forma plena y clara de las demás transacciones del hogar (Naciones Unidas, 2008b, párrafo 2.339). a/ Áreas Urbanas. b/ Total Nacional, para el caso de Colombia a partir del 2008, y para Chile y Honduras a partir del 2006. c/ Total Urbano. d/ Lima Metropolitana, para el caso de Perú a partir del 2007.

En ese contexto, se presenta una matriz que recoge las principales intervenciones de los países de la región en materia de empleo informal. Los gobiernos de la región han desarrollado una serie de iniciativas vinculadas al desarrollo de políticas, programas, proyectos y estrategias principalmente que apuntan a la reducción de la informalidad en el mercado de trabajo en los últimos años.



50. Tras experimentar una contracción económica durante el 2015, América Latina creció un 1.0% en el 2017 y 1.3% en el 2018. Esta recuperación se está viendo reflejada por la estabilización de las condiciones económicas en Brasil y Argentina, luego de varios años de contracción e inestabilidad macroeconómica. MEF - Marco Macroeconómico Multianual 2017-2021.



CUADRO N° 03
 INICIATIVAS PARA REDUCIR EL EMPLEO INFORMAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

PAÍS	POLÍTICA ECONOMICA/PRODUCTIVIDAD	NORMAS IMPLEMENTADAS	INCENTIVOS APLICADOS	FISCALIZACIÓN
COSTA RICA	Ley Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas. Red de cooperación de universidades, institutos tecnológicos para fortalecer la productividad y competitividad de las PYME	La Protección al ciudadano del exceso de requisitos y trámites administrativos. Ley para que las instituciones publiquen sus trámites, requisitos y procedimientos.	Exención del Impuesto a las Personas Jurídicas para Micro y Pequeñas Empresas. Las exonera del impuesto que pagan las empresas en sociedad (50% de un salario base mensual)	
	La Red Nacional de Incubadoras y Aceleradoras (RNIA). Plataforma de apoyo para emprendedores que brinda asesoría, soporte y herramientas a los empresarios para potenciar, desarrollar y consolidar sus emprendimientos.		Tasas Preferenciales impuesto sobre la renta para las pequeñas empresas.	
	El Fondo PROPYME. Transferencia al Ministerio de Ciencia y Tecnología para financiar las acciones para promover y mejorar la gestión y competitividad de las PYME's,	Apoyo a las MIPYME con los Trámites de Formalización servicios digitales y presenciales. PYME.go.cr presenta pasos y trámites para la formalización de la empresa.		
		Promoviendo el respeto de los derechos laborales de los trabajadores informales en Costa Rica, El Salvador y Honduras. Mecanismos para acceder a la protección social y el pleno ejercicio de sus derechos laborales.		
GUATEMALA		Ventanilla ágil. Simplificación de trámites del Ministerio de Economía para el desarrollo de las Micro Pequeñas y Medianas Empresas.		



PAÍS	POLÍTICA ECONOMICA/PRODUCTIVIDAD	NORMAS IMPLEMENTADAS	INCENTIVOS APLICADOS	FISCALIZACIÓN
MÉXICO	Programa de Apoyo a la Productividad. Programa presupuestario Federal para incrementar la productividad laboral a través de capacitación, asistencia técnica y certificación de competencias laborales.	Programa para la formalización del empleo. Inscripción al régimen obligatorio de seguridad social y el aseguramiento de los trabajadores domésticos, no asalariados, comuneros y pequeños propietarios.	Un seguro de desempleo y una pensión universal. Pensión universal para adultos mayores y los trabajadores cuentan con un seguro de desempleo.	
PANAMA		Panamá Emprende. Sistema de apertura en unos pocos minutos de empresas, de manera electrónica.		
ARGENTINA		Programa Simplificación Registral. Plataforma informática para el alta o baja de cada trabajador que incorpora o desafecta el empleador de su nómina salarial.	Mono tributo. Régimen simplificado que unifica en un pago las obligaciones impositivas y las contribuciones de seguridad social.	Programa Nacional de Regularización del Trabajo. Incorpora en el sistema de seguridad social a los trabajadores excluidos.
				Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción. Tiene facultades de policía laboral, y realiza fiscalización y/o inspecciones.
				Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores. Expide la Libreta del Trabajador Agrario, administra el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y Servicio de Sepelio.



	POLÍTICA ECONOMICA/PRODUCTIVIDAD	NORMAS IMPLEMENTADAS	INCENTIVOS APLICADOS	FISCALIZACIÓN
BRAZIL	Promoción de la economía solidaria. Generación de trabajo e ingresos bajo la forma de cooperativas, asociaciones, clubes de intercambio y empresas asociativas.	REDESIM. Red Nacional para la Simplificación del Registro y la Legalización de Empresas y Negocios.	SIMPLE Nacional. Integra los regímenes simplificados y la distribución y articulación de catastro, recaudación, fiscalización y cobranza de impuestos.	Programa de Trabajo Doméstico Ciudadano. Derechos laborales a los trabajadores domésticos.
	Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas. Programas de capacitación, desarrollo tecnológico y acceso a mercados y garantías de crédito.		Ley del Micro emprendedor Individual. Esquema simplificado para el pago de una cuota fija mensual para la seguridad social.	
	Compras Gubernamentales. Ley General de las Micro y Pequeñas Empresas para las adquisiciones públicas por 80,000 reales.			
	Políticas de innovación y avance tecnológico. Impulsan el desarrollo de la Micro y pequeña empresa.			
COLOMBIA	Colombia se Formaliza. Información y beneficios para pequeñas empresas a través de líneas de crédito.	Decreto Anti-Trámites. Política de Competitividad sobre la simplificación, estandarización y automatización de trámites.	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Conformado por empleadores, trabajadores y gobierno para el diálogo social en materia laboral y salarial.	
	Ley de Formalización y Generación de Empleo. Programas de desarrollo empresarial, reducción temporal de la carga regulatoria de las pequeñas empresas, incentivos para la generación de empleo de colectivos desfavorecidos laboralmente, disposiciones acerca de las cooperativas de trabajo asociado, simplificación de trámites, y creación del Sistema Nacional de Información sobre demanda de empleo.			
	Compras Públicas. Ley de Promoción del Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa para el acceso preferencial de las MIPYME.	Portal Nacional de Creación de Empresas. El proceso consta de tres tiempos: Consultar, Tramitar y Formalizar.		
	El Sistema Nacional de MIPYMES y sus Instrumentos de Fomento. Serie de			



PAÍS	POLÍTICA ECONOMICA/PRODUCTIVIDAD	NORMAS IMPLEMENTADAS	INCENTIVOS APLICADOS	FISCALIZACIÓN
	instrumentos y programas financieros y no financieros para incentivar la formalización.			
	Red Nacional de Formalización Laboral del Ministerio de Trabajo. Conjunto de actores, procesos, recursos, políticas y normas que ejecuta acciones en los campos de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, el seguimiento y el control de los proyectos, estrategias y actividades orientadas a la formalización laboral.			
CHILE	Participación de las MYPE en el Mercado Público. Chile Compra, administra el sistema de compras públicas.	Simplificación de Trámites para Constituir una Empresa. Trámites para la Iniciación de Actividades de nuevas Empresas, patente definitiva.	Sustitución de Multas Laborales por Capacitación. Empresas hasta 9 trabajadores, sólo una vez al año la sustitución de la multa por la asistencia a un programa de capacitación.	Programa de buenas prácticas laborales en MIPYMES. Asiste a través de una auditoría de fiscalización en la empresa.
		Creación de Empresas en un día. Crea la plataforma "Tu Empresa en un Día", para el registro de la empresa a través de un formulario digital.	Tributación Simplificada. Sistema contable-tributario que simplifica y abarata el impuesto a la renta a los micro, pequeños y medianos empresarios.	Ley de Subcontratación. Mayor cumplimiento de los derechos laborales y previsionales de los trabajadores en situación de subcontratación.
		La Microempresa Familiar. Procedimiento simplificado para el inicio de actividades y la obtención de la patente municipal.	Bancoestado Microempresas. Crédito para capital de trabajo e inversiones productivas y que tengan un año de antigüedad en el rubro.	
		PREVIRE D. Portal para las declaraciones y pagos a los sistemas de seguridad social a través de un solo pago.		
ECUADOR		Ampliación de la Afiliación a la Seguridad Social. Código Orgánico Penal que tipifica la infracción penal por la no afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.	Homologación de Condiciones Laborales en el Trabajo Doméstico. Equipara el salario mínimo, afiliación a la seguridad social, el goce de vacaciones y el pago de horas extra.	Fortalecimiento de las Inspectorías del Trabajo. Fortalecimiento de las inspectorías de trabajo, contratación de nuevos inspectores y una mejora salarial.
				Campaña Trabajo Digno. Difusión de los derechos y obligaciones de las partes que intervienen en la relación laboral



PAÍS	POLÍTICA ECONOMICA/PRODUCTIVIDAD	NORMAS IMPLEMENTADAS	INCENTIVOS APLICADOS	FISCALIZACIÓN
				del trabajo doméstico. Concientización para la mejora de las condiciones laborales.
PERÚ	Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE). Inscripción en red para la acreditación de la formalidad de la Micro y Pequeña Empresa. Pueden acceder a un régimen laboral especial que disminuye sus costos, también participar de los procesos de compras estatales y sus trabajadores pueden acceder al sistema de salud			Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo.
	Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa – MYPE. Fomenta la formalización de la MYPE a través de la simplificación de los diversos procedimientos de registro, supervisión, inspección y verificación posterior.			
		La Planilla Electrónica. Registro en red de empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes.		El Plan RETO. Operativo sobre el Registro de Trabajadores Obligatorio del MTPE, en las empresas privadas del sector formal.
	Estrategia Sectorial Para la Formalización Laboral 2014-2016, aprobado con Resolución Ministerial N° 205-2014-TR. Conjunto de acciones del MTPE articuladas con otros sectores para reducir la informalidad laboral en el segmento asalariado privado.			
	Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral del MTPE 2015, aprobado con Resolución Ministerial N° 093-2015-TR Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral del MTPE 2016, aprobado con Resolución Ministerial 2016 N° 133-2016-TR.			
	MAC MYPE. Plataforma de Atención integrada de entidades del gobierno central y local para ofrecer diversos servicios públicos simplificados en ventanillas únicas.			



PAÍS	POLÍTICA ECONOMICA/PRODUCTIVIDAD	NORMAS IMPLEMENTADAS	INCENTIVOS APLICADOS	FISCALIZACIÓN
URUGUAY	Negociación colectiva. Comprensión y buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.		<p>Monotributo. Régimen de cotización para los trabajadores independientes, mediante una contribución unificada de impuestos y cotizaciones a la seguridad social.</p> <p>Monotributo Social MIDES. Régimen especial para emprendimientos familiares, de hogares por debajo de la línea de pobreza.</p> <p>Régimen de IVA Mínimo. Para la pequeña empresa cuya facturación anual no supere las 305.000 U.I.</p>	Normas para la regulación del Trabajo Doméstico. Regula el trabajo doméstico estableciendo las normas para el salario, la jornada laboral, protección social, entre otros.

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo para los países de América Latina y el Caribe, Informe Sistematización de las iniciativas gubernamentales de Formalización Laboral y del Empleo en la Región, Lima, 2016.

7. MARCO ORIENTADOR DE LA ESTRATEGIA

7.1. MARCO LEGAL

- ✓ Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en el cual se establece que son funciones generales de los Ministerios la formulación de las políticas nacionales y sectoriales bajo su competencia.
- ✓ Ley N° 29381, Ley de Organizaciones y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el cual se señala como competencia exclusiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el formular políticas nacionales y sectoriales en materia de socio laborales, relaciones de trabajo, inspección del trabajo y promoción del empleo, entre otros.
- ✓ Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, que crea la SUNAFIL como un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de
- ✓ Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud, que crea a EsSalud como organismo público descentralizado adscrito al Sector Trabajo y Promoción del Empleo.
- ✓ Decreto Supremo No. 004-2014-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el cual se establece entre otros, las funciones de los órganos de línea del sector trabajo y promoción del empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- ✓ Resolución Ministerial N° 329-2016-TR, que aprobó el Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2017 – 2021, en el cual se establece los objetivos estratégicos del Sector Trabajo y Promoción del Empleo para el periodo 2017 - 2021, entre los cuales, se encuentra el Objetivo Estratégico 1: *"Promover empleos formales con acceso los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía"*, el mismo que se encuentra a cargo de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- ✓ Resolución Ministerial N° 050-2017- TR, que designa a los responsables de los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2017 – 2021, en el cual se establece que la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo es la responsable del Objetivo Estratégico 1: *"Promover empleos formales con acceso los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía"*, así como de sus acciones estratégicas, indicadores y metas correspondientes
- ✓ Resolución Ministerial N° 333-2016-TR, que aprobó el Plan Estratégico Institucional PEI 2017 – 2019, en el cual se establece los objetivos estratégicos institucionales, entre los cuales, se encuentra el Objetivo Estratégico Institucional 1: *"Promover la formalización laboral en los empleadores y trabajadores"*, el mismo que encarga a la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo.

7.2. POLÍTICAS Y PLANES RELACIONADOS

En el marco de las causas y consecuencias que genera el empleo informal, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial N° 205-2014-TR, aprobó la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral para el periodo 2014 - 2016, la cual se constituyó en un primer instrumento de política pública del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, focalizado en reducir la informalidad en el segmento asalariado privado, principalmente en Lima Metropolitana.



Siendo la formalización del empleo informal un objetivo prioritario del Sector Trabajo y Promoción del Empleo y del Gobierno, según se señala en el Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2017 – 2021, se ha elaborado esta segunda Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018 – 2021, la cual busca ampliar y mejorar la intervención de dicho Sector en la reducción del empleo informal, abarcando no sólo al segmento asalariado privado, sino también, a otros segmentos laborales, como los trabajadores independientes y trabajadoras del hogar.

Para ello, la presente Estrategia Sectorial se enmarca y/o guarda relación con las siguientes políticas, planes y/o compromisos:

- Los objetivos del Consejo Nacional de Competitividad y Formalización⁵¹.
- La Agenda de Competitividad 2014 – 2018, que plantea como objetivo general "Incrementar la competitividad del país para aumentar el empleo y el bienestar de la población". Para dicho propósito, la citada Agenda cuenta con ocho líneas de acción, entre las que, se encuentra la línea de acción vi), denominado "capital Humano" con el componente "Fortalecer las capacidades institucionales para reducir la informalidad laboral" cuya ejecución de la meta⁵² se encuentra a cargo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.
- El Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2017 – 2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, el cual establece como objetivo estratégico "promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de la seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía", con la meta de reducir la tasa de empleo formal. En ese sentido, dicho Plan tiene como público objetivo a todos los segmentos del empleo informal.
- El Plan Estratégico Institucional PEI 2017 – 2019, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado mediante Resolución Ministerial N° 333-2016-TR, instrumento de gestión institucional para los próximos tres años, que contempla como parte de sus objetivos estratégico institucional, "promover la formalización laboral en los empleadores y trabajadores", lo cual centra las intervenciones a los trabajadores asalariados del sector privado, a los trabajadores independientes.

7.3. PRINCIPIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL

La presente Estrategia es de competencia del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, lo cual incluye además del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, a la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral – SUNAFIL y al Seguro Social de Salud – ESSALUD; en tal sentido, las estrategias y líneas de acción además de estar enmarcadas a los diversos instrumentos de gestión, tienen que estar articuladas con las intervenciones de los demás sectores competentes en los temas de formalización, toda vez que la formalización laboral es consecuencia de los otros tipos de formalización (empresarial, registral, tributaria, entre otras).

En ese sentido, para garantizar una implementación eficiente de la presente estrategia sectorial es necesario reconocer los siguientes principios, que, en algunos casos, escapan de las competencias del Sector:

⁵¹ El Consejo Nacional de Competitividad y Formalización fue creado en el año 2002 y luego en el año 2009 pasó a ser adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, figurando dentro de su vigente Reglamento de Organización y Funciones (ROF) como Órgano Colegiado que cuenta con una Secretaria Técnica en calidad de Órgano No Estructurado. Mediante Decreto Supremo N° 024-2002-PCM, se modifica la denominación del Consejo Nacional de la Competitividad, creado mediante Decreto Supremo N° 024-2002-PCM, por la de Consejo Nacional de Competitividad y Formalización, además se establecen disposiciones para su fortalecimiento, mediante la modificación de su conformación y la creación de un Grupo Consultivo Especializado, como órgano de apoyo, de consulta y de propuesta especializada, integrado por profesionales altamente calificados o cuya experiencia y trayectoria profesional les permita proponer reformas, medidas especiales y estrategias transversales para mejorar la competitividad y promover la formalización en el país.

⁵² El componente iv) establece como meta 44 para el 2018 "Incrementar en 10% anual el número de empresas registradas en planillas electrónicas"



- ✓ **Heterogeneidad:** Existe una diversidad de características, circunstancias y necesidades de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, que requiere ser identificados. Se requiere abordar la problemática del empleo informal mediante enfoques específicos acordes a cada segmento informal.
- ✓ **Articulación:** Se requiere aplicar diversas y múltiples estrategias que faciliten la transición a la economía formal, con un enfoque equilibrado que combine incentivos y medidas de cumplimiento de la legislación. Para ello, debido a que la presente es sólo de competencia sectorial, existe la necesidad de articular con las diversas políticas y estrategias multisectoriales, que promuevan el crecimiento empresarial, la creatividad e innovación, las competencias laborales, las unidades económicas de la economía informal, entre otras, las cuales son lideradas por otros sectores.
- ✓ **Gestión de riesgos:** se requiere aplicar un enfoque de gestión de riesgos en la prevención y sanción de la conducta de evitar o abandonar deliberadamente la economía formal con el fin de evadir el pago de impuestos y el cumplimiento de la legislación social y laboral.
- ✓ **Gestión descentralizada:** Implementar el enfoque de gestión descentralizada⁵³ en las intervenciones del Sector, en el marco de los señalado por la Constitución Política del Perú, que conceptualiza a la descentralización como una política pública permanente, de carácter obligatorio y realizado por etapas, en forma progresiva y ordenada, conforme a criterios que permitan una adecuada asignación de competencias y transferencias de recursos del Gobierno Central hacia los Gobiernos regionales y locales.
- ✓ **Diálogo social:** Existe la necesidad de fortalecer los procesos de diálogo social a fin de hacer más sostenibles las intervenciones del Sector.
- ✓ **Grupos vulnerables:** Se requiere de la atención especial a segmentos informales particularmente más vulnerables o con mayores índices de empleo informal.

7.4. ENFOQUE PARA ABORDAR EL EMPLEO INFORMAL

Para abordar el problema del empleo informal, primero se tiene que reconocer que la informalidad es un fenómeno complejo que tiene distintas variantes (tamaño de empresa, sector económico, entre otros); en ese sentido, para dar respuesta y solución a este fenómeno, se requiere una participación efectiva del Estado, a través de intervenciones multisectoriales, que involucren a todos organismos recaudadores y prestadores de beneficios, así como los vinculados a la seguridad social.

En ese contexto, la OIT señala que se requiere de políticas e intervenciones articuladas, así como soluciones multidisciplinarias, y sugiere la necesidad de proponer un enfoque integrado. En los países donde se aplicaron políticas e intervenciones mixtas que priorizaron los diversos aspectos vinculados a la reducción de la informalidad⁵⁴, los resultados han sido sólidos.

A continuación, se presenta el esquema de la OIT que simplifica dicho enfoque de intervención articulado, en el cual por una parte se encuentran acciones destinadas a elevar la capacidad de las unidades económicas para cumplir con los estándares o normas existentes; estas acciones se ubican en la columna "Productividad"⁵⁵.

⁵³ El Desarrollo de la Gestión Descentralizada implica considerar un cambio progresivo del enfoque sectorial a un enfoque territorial del servicio público orientado al ciudadano, identificando, formulando, implementando y supervisando las fases de la gestión técnica y administrativa de las funciones sectoriales transferidas.

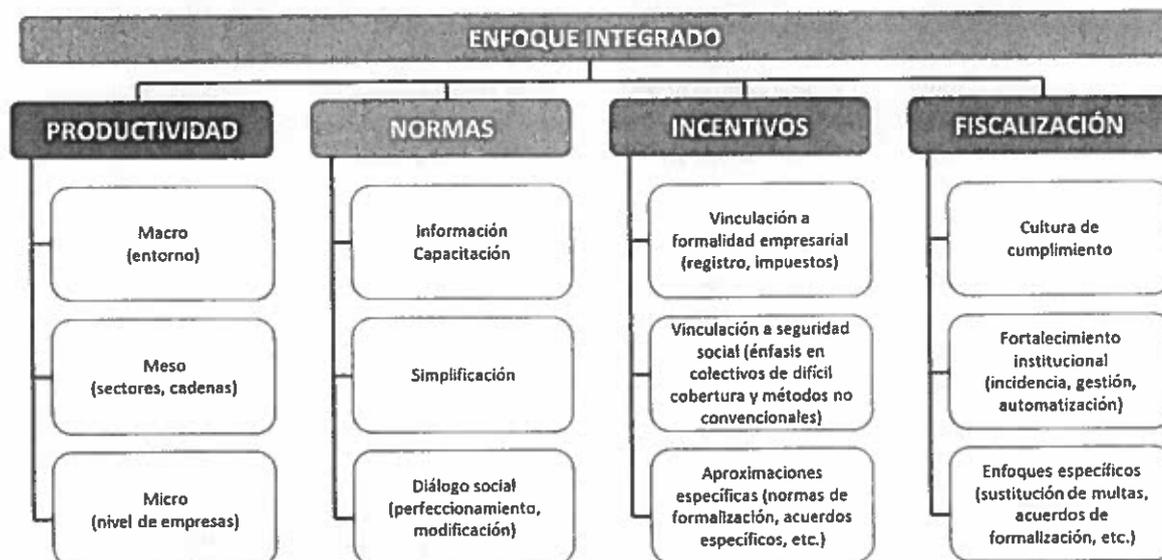
⁵⁴ Tales como el crecimiento económico sostenido con empleo de calidad, la mejora del entorno normativo, el fortalecimiento de la institucionalidad, la promoción del diálogo social, la organización y representación, el fomento de la igualdad y la lucha contra la discriminación, el apoyo a la iniciativa empresarial, el desarrollo de competencias profesionales, la financiación, la ampliación de la protección social y el desarrollo económico local, según el informe sobre transición de la economía informal a la economía formal presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en el año 2014. OIT, Panorama Laboral Temático: Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe. Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2014.

⁵⁵ Productividad. La capacidad económica, tanto de empresas como de trabajadores, es un determinante fundamental para la formalidad. Un indicador sintético de esta capacidad es la productividad. El análisis de las experiencias observadas ha permitido identificar que, en materia de productividad, se ha operado en tres niveles principales. En primer lugar, en el nivel de políticas macroeconómicas, las experiencias muestran que la disminución del



Por otra parte, se señalan las acciones cuyo objetivo principal es aumentar la capacidad o fortaleza institucional de las economías para hacer cumplir los estándares; dichas acciones se incluyen en las tres columnas restantes: "Normas"⁵⁶, "Incentivos"⁵⁷ y "Fiscalización"⁵⁸.

GRÁFICO N° 48
ENFOQUE INTEGRADO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.



Fuente: Esquema Extraído del Programa de Promoción de La Formalización en América Latina y El Caribe- FORLAC OIT, Documento Experiencias Recientes de Formalización en Países de América Latina Y El Caribe, 2014

En conclusión, para abordar el empleo informal se requiere operar por parte del Estado con políticas y/o planes integrales, en varios niveles de actuación, toda vez que el empleo informal es consecuencia final, de varios niveles de informalidad, tales como en la empresarial, registral, tributaria, entre otras. Así, los niveles de intervención del Estado para alcanzar los objetivos de formalización se podrían resumir en:

empleo informal en los últimos años ha ocurrido, en gran parte de los casos, en un contexto de alto crecimiento respecto de décadas previas. En segundo lugar, el fomento de la productividad puede también realizarse a nivel meso económico. Las intervenciones en este nivel resultan necesarias, aun en un contexto de crecimiento económico sostenido, pues su resultado en materia de empleo dependerá de la intensidad en el uso de la mano de obra de los sectores que lo dinamizan, así como de la existencia de encadenamientos productivos que activen la demanda de trabajo en sectores que ocupan relativamente más trabajadores. Y en tercer lugar, se puede igualmente elevar la productividad a nivel microeconómico, por medio del fortalecimiento tecnológico, del capital humano, o de modos de organización de la producción.

⁵⁶ Normas: En esta dimensión, las experiencias analizadas permiten identificar que se ha operado en tres ámbitos principales. El primero de ellos tiene por objetivo mejorar o aumentar la información y el conocimiento que de sus derechos y obligaciones tienen los empleadores, trabajadores y la población en general, pues es un hecho que muchas unidades económicas no conocen completamente lo que implica la formalidad. Un segundo ámbito es el de la adecuación o simplificación de regulaciones o procedimientos. Y como tercer ámbito, se encuentra el desarrollo del diálogo social en sus diferentes modalidades a fin de dotar de legitimidad y sustentabilidad a los cambios en las normas y regulaciones.

⁵⁷ Incentivos: La experiencia comparada muestra que el debate de políticas sobre la formalización se concentra en los costos que esta conlleva, siendo muy incipiente, la discusión sobre beneficios.

⁵⁸ Fiscalización: En este eje, diversos gobiernos han desplegado acciones con el objetivo de incrementar la capacidad del Estado para hacer cumplir las normas, ya sea mejorando la información sobre las obligaciones y derechos laborales que tiene la población, fortaleciendo las estructuras, dotaciones y procesos en las instituciones responsables de los servicios de inspección del trabajo y de seguridad social. Asimismo, también se ha buscado promover un mayor cumplimiento en base a campañas de sensibilización de la población. En otros casos se han generado esquemas específicos de inspección para facilitar la transición a la formalidad.

CUADRO N° 04
NIVELES DE INTERVENCIÓN PARA ABORDAR EL PROBLEMA DEL EMPLEO INFORMAL

NIVELES DE INTERVENCIÓN PARA ABORDAR EL PROBLEMA DEL EMPLEO INFORMAL		
Niveles de intervención	Descripción	Público objetivo
	<p>El nivel base y fundamental para facilitar el tránsito hacia la formalidad y garantizar la generación de empleo formales, son las políticas económicas que tienen como objetivo fortalecer el crecimiento económico y articular a los sectores productivos con la dinámica de los sectores informales, de baja acumulación y menores niveles de productividad (integración a las cadenas productivas o de valor de mercados competitivos formales). Es decir, requiere políticas y/o reformas dirigidas a los sectores menos productivos, es decir de políticas que empoderen a las microempresas y trabajadores independientes.</p>	
Políticas económicas	<p>Se trata de lograr que la mayoría de los actuales ocupados independientes o de microempresas familiares tengan la posibilidad de insertarse en un empleo formal. Para ello, ocupan un importante ámbito de intervención las políticas de acceso y abaratamiento de capitales de trabajo, de diversificación productiva, de mejora de la capacidad de la economía para desarrollar empleos formales, de mejora del nivel educativo de la población, de desarrollo del sector rural, de promoción del comercio, de desarrollo de las ventajas comparativas y competitivas de los bienes y servicios existentes en las áreas geográficas donde residen los trabajadores informales, entre otros.</p> <p>En este ámbito, figuran también las políticas que garantizan el mercado una eficiente provisión de servicios y bienes públicos que hagan más atractivo la formalidad.</p>	<p>Segmento informal que en sus condiciones actuales de operación <u>no están en condiciones de cumplir con la legislación o se encuentran excluidos.</u></p>
Políticas de desarrollo empresarial y tributarias	<p>Otro amplio espacio de políticas son las de desarrollo empresarial, las cuales se han centrado especialmente en servicios vinculados a la gestión, descuidando otros servicios más valorados por las empresas, especialmente las de menor tamaño, como las dirigidas a la ampliación de mercados, la oferta de trabajadores con mayores capacidades, calificaciones y habilidades productivas, el acceso de crédito, la formación de asociaciones y aglomeraciones, la flexibilización normativa y burocrática, entre otros.</p> <p>También figura la promoción de la seguridad social, el desarrollo empresarial responsable y autoempleo productivo, desde el ámbito de la promoción del empleo decente.</p>	<p>El segmento informal que <u>está en condiciones de aprovechar ciertas oportunidades</u> e <u>integrarse progresivamente al mundo de la formalidad.</u></p>



	<p>Este campo es de competencia de los Sectores del ámbito productivo y social, así como los organismos que gestionan la seguridad social, las organizaciones sociales, la cooperación técnica internacionales, entre otros.</p> <p>Estas políticas deben de venir acompañadas de un marco regulatorio que además de promover el desarrollo y competitividad empresarial, garantice la protección de trabajadores y consumidores.</p> <p>En este campo también figuran las políticas tributarias, al ser uno de los principales factores que limitan el crecimiento de una empresa en el Perú. Un sistema tributario eficiente no debería generar distorsiones o barreras a la inversión, ni limitar el crecimiento empresarial, ni mucho menos generar incentivos para la evasión o la informalidad, lo cual es reto trascendental para cumplir los objetivos de formalidad del presente gobierno, y que escapan a las competencias del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.</p>	
<p>Políticas de fiscalización</p>	<p>En un tercer plano se vincula a la fiscalización de todas las reglamentaciones de la formalidad, cuya competencia en el ámbito laboral cae exclusivamente en el Sector Trabajo⁵⁹. La fiscalización laboral debe aplicarse en el marco de una gestión de riesgos que aumente las posibilidades de ser efectiva, acompañada a la vez con orientación y difusión, educando sobre los beneficios de la formalización.</p> <p>En el segmento asalariado, la informalidad se reduce conforme aumenta el tamaño de la empresa, lo cual se relaciona con la menor capacidad de cumplimiento que tienen las empresas de menor tamaño, así como, con la menor capacidad que tiene el Estado para hacer cumplir sus normas en las empresas más pequeñas, ante la elevada dispersión y los altos costos de las operaciones.</p> <p>Así, en los segmentos empresariales de menor tamaño, las intervenciones deben de venir acompañadas de políticas de incremento de la competitividad, lo cual se logra reduciendo los costos de producción (costos por unidad producida), para lo cual existen dos caminos: el primero es la reducción de costos de los insumos (capital y trabajo); y el segundo es el aumento sostenido de la productividad.</p>	<p>Segmento informal que <u>está en capacidad de cumplir con las normas, pero las evaden.</u></p>

Fuente: Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo

En ese sentido, la estrategia más pertinente para aumentar el empleo formal en el Perú, es la que propone una intervención integral, considerando la promoción del desarrollo empresarial y el empleo (fortalecer la capacidad

⁵⁹ Existen también otros ámbitos fiscalizadores que no inciden directamente en el bienestar de los trabajadores, como son las de cumplimiento de la tributación y de las tasas de gobiernos locales



para poder cumplir) y la fiscalización (capacidad para hacer cumplir), acompañado de reformas estructurales y estrategias de desarrollo que mejoren la capacidad de cumplir de las unidades económicas.

Resultaría insuficiente promover solamente acciones de cumplimiento de la regulación, sin el acompañamiento de políticas económicas y de regulaciones favorables que faciliten el tránsito hacia la formalidad, que mejoren el nivel de productividad y competitividad de las empresas, que promuevan y apoyen las iniciativas empresariales, que promuevan un mayor nivel de ingresos de los trabajadores, entre otros, ya que todo ello deja a la acción inspectiva con escasos márgenes de acción.

En ese marco, una vez identificadas las principales causas que genera el empleo informal en el país, se definirá los medios u objetivos de la presente Estrategia Sectorial de acuerdo a las competencias del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, y asu vez, se propondrán mecanismos de articulación con otros sectores, considerando las otras causas del problema, las cuales son abordadas por el resto de Sectores en el marco de sus competencias.

8. DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL: MODELO DE ARTICULACIÓN SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN

La Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018 – 2021, se define como un **modelo de articulación de acciones e intervenciones del Sector Trabajo y Promoción del Empleo** que contribuyen a la formalización del empleo, el cual conforma un objetivo prioritario del Gobierno, siendo el primer objetivo específico sectorial del Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2017 – 2021.

Este modelo de articulación consiste en establecer la interacción y vinculación de las acciones, productos y resultados de los Programas del MTPE, de los servicios de las Direcciones Generales del MTPE y de las Gerencias y/o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, de la SUNAFIL y de ESSALUD. Para ello, esta estrategia se constituye en un mecanismo de articulación sectorial que permitirá mejorar la eficiencia de las acciones del Sector de Trabajo y Promoción del Empleo.

Sin embargo, cabe precisar que conforme a lo señalado en el diagnóstico de la presente estrategia, los esfuerzos articulados para reducir la elevada tasa de empleo informal a cargo de las dependencias que componen el sector Trabajo y Promoción del Empleo son insuficientes para alcanzar metas robustas en materia de formalización en los segmentos independientes, rurales, público, de trabajadores familiares no remunerados, e inclusive en el segmento del sector privado.

En ese sentido, la presente estrategia identifica la necesidad de una articulación intersectorial, que permita aunar los esfuerzos que vienen desarrollando los diferentes sectores del gobierno en el marco de sus competencias, por tal motivo, también incluye mecanismos (mesas de trabajo, entre otros) que promuevan acciones conjuntas con los diferentes sectores del gobierno para afrontar el problema de la informalidad, en el marco de los objetivos prioritarios del Gobierno.

8.1. MECANISMOS DE ARTICULACIÓN

Para ello, la estrategia plantea, primero, implementar mecanismos de articulación a nivel sectorial (MTPE, SUNAFIL, ESSAUD), y segundo, mecanismo que faciliten la articulación con los diferentes sectores, instituciones del gobierno involucrados en la regulación de las actividades económicas y en los procesos para



la gestión de la formalización, es decir acciones coordinadas con otros Ministerios y Organismos del gobierno nacional, regional y local a cargo de la regulación tributaria, empresarial, permisos municipales, etc.

Por otro lado, resulta evidente que el planteamiento de intervenciones para facilitar la formalización difiere según la naturaleza de la actividad económica, y también según la región donde se realice la intervención. Así, por ejemplo, las propuestas de intervenciones para afrontar la informalidad en el campo de la agricultura serán diferentes al del campo de la minería. Para la implementación de las intervenciones sectoriales se deberá considerar las características de la zona geográfica, dado que no es igual la implementación de estrategias en las regiones de la sierra sur que en la selva norte, debido a los factores climáticos, geográficos, culturales, etc.

Este discernimiento propone como mecanismo de articulación la creación de **mesas de trabajo sectoriales y regionales** que promueva la ejecución de acciones articuladas entre los organismos del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, de los Sectores del gobierno y de otros Organismos vinculados a la formalización del empleo en dicha actividad y/o región. De manera se garantiza la puesta en marcha de las acciones y/o estrategias conjuntas articuladas que facilitar e incentiven la formalización del empleo.

Además, las mesas de trabajo para promover la formalización del empleo permitirán plantear incentivos que hagan más atractiva la formalización, o el tránsito a la formalidad. Por ello, es necesario diseñar beneficios que impulsen a los empleadores y/o emprendedores a la formalización del empleo.

La interrelación de información y conocimiento de la problemática abordada desde distintos aspectos genera una intervención conjunta de efecto superior al que se conseguiría con la suma de acciones individuales.

8.2. SECTORES ECONÓMICOS PRIORIZADOS

La priorización de la intervención articulada con los sectores dependerá de diversos aspectos que permitan la actuación del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, como por ejemplo según las actividades que concentran mayor población con empleo informal; aquellos sectores del gobierno que cuenten con incentivos para favorecer las acciones de formalización; aquellas actividades que aportan mayormente a la productividad del país; actividades económicas donde se concentra población vulnerable; etc.

Para definir los sectores económicos que serán los priorizados para la intervención, según concentran mayor población ocupada con empleo informal es necesario tomar en cuenta las estadísticas del empleo informal, como los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática – INEI.



CUADRO N° 05
PERÚ URBANO: PEA ASALARIADA PRIVADO CON EMPLEO INFORMAL POR TIPO DE SEGURO DE SALUD
SEGÚN CÓDIGO CIU DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2016

CIU	Actividad económica	Empleo informal					
		Total trabajadores		Con seguro de salud			Sin seguro de salud
		N°	(%)	Essalud	SIS	Otros	
En porcentaje (%)							
4100	Construcción de edificios	410,199	13	4	46	1	48
5610	Actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas. Servicio en el local, para domicilio, desde vehículos, cafeterías, comida rápida, vendedores ambulantes de helados, puestos ambulantes de comida, preparación de alimentos en puestos de mercado.	276,332	9	9	49	2	40
1410	Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel. Incluye prendas de vestir de cuero, accesorios y ropa de trabajo, prendas de vestir de telas tejidas, de punto y ganchillo, etc., ropa interior y de dormir de encaje, etc.	97,840	3	3	49	1	46
4921	Transporte urbano y suburbano de pasajeros por vía terrestre. Sistemas de transporte urbanos y suburbanos por líneas de autobús, metro, ferrocarril elevado.	76,999	2	3	41	1	55
113	Cultivo de hortalizas y melones, raíces y tubérculos. Cultivo de hortalizas de hoja o de tallo, hortalizas de fruto, hortalizas de raíz, de setas (hongos) y trufas, semillas, raíces y tubérculos.	70,185	2	3	52	0	45
8510	Enseñanza preescolar y primaria	64,079	2	17	36	11	36
4520	Mantenimiento y reparación de vehículos automotores. Incluye reparaciones mecánicas, eléctricas, de sistemas de inyección eléctricos, de carrocerías, instalación de partes, piezas y accesorios que no se realiza como parte del proceso de fabricación.	57,100	2	5	38	2	56
4781	Venta al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en puesto de ventas y mercados	56,544	2	6	46	3	45
4630	Venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco. Venta al por mayor de frutas, legumbres y hortalizas, productos lácteos, huevos, aceites, carne y productos cárnicos, productos de la pesca, de azúcar, chocolate y productos de confitería, productos de panadería.	56,059	2	4	50	1	45
9499	Actividades de otras asociaciones n.c.p. Actividades de organizaciones no afiliadas a un partido político que promueven una causa o cuestión pública mediante campañas de educación del público, influencia política, recaudación de fondos.	55,696	2	16	41	4	39
4923	Transporte de carga por carretera. Todas las actividades de transporte de carga de carga pesada, carga a granel, camiones cisterna, automóviles, desperdicios y materiales de desecho, sin recogida ni eliminación. Mudanzas de muebles, alquiler de camiones con conductor. Transporte de carga en vehículos de tracción humana o animal.	55,351	2	2	33	0	65
150	Cultivo de productos agrícolas en combinación con la cría de animales	54,030	2	1	77	4	18
4771	Venta al por menor de prendas de vestir, calzado y artículos de cuero en comercios especializados	53,143	2	9	40	2	50
4721	Venta al por menor de alimentos en comercio especializados. Venta al por menor de frutas, legumbres y hortalizas frescas o en conserva, productos lácteos y huevos, carne y productos cárnicos (incluidas aves de corral), pescado, crustáceos, etc.	50,002	2	13	45	4	39
3100	Fabricación de muebles. Todo tipo de mueble, de cualquier material (excepto piedra, hormigón y cerámica), para cualquier lugar y para diversos usos. Acabado de muebles, como tapizado de sillas y sillones, lacado, pintado, barnizado con muñequilla y tapizado.	49,503	2	5	34	3	58
1071	Elaboración de productos de panadería. Productos de panadería frescos, congelados o secos. Elaboración de pan y bollos, pasteles, tortas, pasteles de frutas, etc. Elaboración de tostadas, galletas, productos de aperitivo dulces o salados.	48,236	2	8	52	1	39
112	Cultivo de arroz.	43,724	1	3	69	0	29
111	Cultivo de cereales, legumbres y semillas orgánicas. Todas las formas de cultivo de cereales, legumbres y semillas oleaginosas en campos abiertos, incluidos el cultivo considerado orgánico y el cultivo de plantas genéticamente modificadas.	43,422	1	4	67	0	28
1520	Fabricación de maletas, bolsos de mano, y artículos similares. Fabricación de maletas, bolsos de mano y artículos similares, de cuero, cuero regenerado o cualquier otro material, como plástico, materiales textiles, fibras vulcanizadas.	41,742	1	6	45	0	49
9000	Actividades recreativas, artísticas y de entretenimiento. Explotación de instalaciones y la prestación de servicios para atender a los intereses culturales y de entretenimiento de los clientes. Producción y promoción de espectáculos, etc.	37,761	1	7	46	9	38
7830	Otras actividades de dotación de recursos humanos. Suministro de recursos humanos para las actividades de los clientes. Esta modalidad de dotación de recursos humanos se realiza por lo general a largo plazo o en forma permanente.	36,047	1	11	33	2	52
4773	Venta al por menor de otros productos nuevos en comercios especializados. Venta al por menor de equipo fotográfico, óptico y de precisión. Venta al por menor de flores, plantas, semillas, abonos, animales domésticos y piensos para animales domésticos.	33,570	1	8	40	1	52
729	Extracción de otros minerales metalíferos no ferrosos. Extracción y preparación de minerales estimados principalmente por su contenido de metales no ferrosos: Aluminio (bauxita), cobre, plomo, zinc, estaño, manganeso, cromo, níquel.	33,435	1	3	29	5	62
5510	Actividades de alojamiento para estancias cortas. Alojamiento, en general por días o por semanas, principalmente para estancias cortas de los visitantes. Suministro de alojamiento por estancias cortas en hoteles, centros vacacionales.	31,711	1	7	44	5	44
	Resto de actividades	1,331,265	42				
	Total	3,163,974	100				

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación



CUADRO N° 06
PERÚ URBANO: PEA INDEPENDIENTE CON EMPLEO INFORMAL POR TIPO DE SEGURO DE SALUD SEGÚN
CÓDIGO CIU DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2016

CIU	Actividad económica	Empleo informal					
		Total trabajadores		Con seguro de salud			Sin seguro de salud
		N°	(%)	Essalud	SIS	Otros	
		En porcentaje (%)					
4922	Otras actividades de transporte por vía terrestre. Servicios regulares de autobuses de larga distancia, excursiones, servicios de taxis, enlace con aeropuertos, servicios de teleféricos, funiculares, telesillas y telecabinas.	528,831	16	8	43	2	47
4799	Otras actividades de ventas al por menor no realizadas en comercio, puestos de ventas o mercados	367,040	11	16	45	3	36
5610	Actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas. Servicio en el local, para domicilio, des de vehículos, cafeterías, comida rápida, vendedores ambulantes de helados, puestos ambulantes de comida, preparación de alimentos en puestos de mercado.	319,260	10	14	54	1	30
150	Cultivo de productos agrícolas en combinación con la cría de animales	267,109	8	8	69	1	22
4721	Venta al por menor de alimentos en comercio especializados. Venta al por menor de frutas, legumbres y hortalizas frescas o en conserva, productos lácteos y huevos, carne y productos cárnicos (incluidas aves de corral), pescado, crustáceos, etc.	227,327	7	20	50	1	29
4781	Venta al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en puesto de ventas y mercados	148,605	5	10	47	1	43
9601	Lavado y limpieza, limpieza en seco de productos textiles y de piel y planchado de todo tipo de prendas de vestir (incluso de piel) y de productos textiles que se realizan con equipo mecánico, a mano o en máquinas. Recogida y entrega de ropa por las lavanderías.	57,933	2	11	68	0	21
4921	Transporte urbano y suburbano de pasajeros por vía terrestre. Sistemas de transporte urbanos y suburbanos por líneas de autobús, metro, ferrocarril elevado.	56,461	2	7	39	5	50
5630	Actividades de servicios de bebidas. Preparación y el servicio de bebidas para su consumo inmediato en el local. Bares, tabernas, coctelerías, discotecas (con predominio del servicio de bebidas), cervecerías y pubs, cafeterías, tiendas de jugos de frutas y vendedores ambulantes de bebidas.	46,711	1	19	55	0	26
4923	Transporte de carga por carretera. Todas las actividades de transporte de carga de carga pesada, carga a granel, camiones cisterna, automóviles, desperdicios y materiales de desecho, sin recogida ni eliminación. Mudanzas de muebles, alquiler de camiones con conductor. Transporte de carga en vehículos de tracción humana o animal.	44,870	1	5	39	0	56
4100	Construcción de edificios	44,015	1	5	49	1	45
1410	Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel. Incluye prendas de vestir de cuero, accesorios y ropa de trabajo, prendas de vestir de telas tejidas, de punto y ganchillo, etc., ropa interior y de dormir de encaje, etc.	43,591	1	18	38	7	36
9609	Otras actividades de servicios personales, n.c.p. Actividades de baños turcos, saunas y baños de vapor, salones de adelgazamiento, salones de masaje, astrología, agencias que se encargan de la contratación de acompañantes. Servicios de residencias y peluquerías para animales y los de paseo y adiestramiento, organizaciones genealógicas.	43,394	1	13	48	4	36
4520	Mantenimiento y reparación de vehículos automotores. Incluye reparaciones mecánicas, eléctricas, de sistemas de inyección eléctricos, de carrocerías, lavado, pulido, pintura, reparación de asientos, de cubiertas y cámaras. Instalación de partes, piezas y accesorios que no se realiza como parte del proceso de fabricación.	40,209	1	9	40	3	48
4789	Venta al por menor de otros productos en puestos de ventas y mercados. Venta al por menor de otros productos en puestos de venta y mercados: tapices y alfombras; libros, juegos y juguetes; aparatos de uso doméstico y productos electrónicos de consumo; y grabaciones de música y de vídeo.	39,789	1	12	44	3	39
146	Cría de aves de corral. Cría y reproducción de aves de corral: Gallus domesticus (pollos y capones), patos, gansos, aves de la especie pavos y gallinas de Guinea. - Producción de huevos - Explotación de criaderos de polluelos.	39,183	1	16	63	0	21
4782	Venta al por menor de productos textiles, prendas de vestir y calzado en puestos de venta y mercados. Venta al por menor de productos textiles, prendas de vestir y calzado en puestos de venta y mercados	39,090	1	23	40	1	35
5224	Manipulación de carga. Carga y descarga de mercancías y equipaje, independientemente del modo de transporte utilizado. Estiba y desestiba.	37,105	1	1	51	2	46
4722	Venta al por menor de bebidas en comercios especializados. Esta clase comprende la venta al por menor de bebidas (no destinadas al consumo en el lugar de venta): bebidas alcohólicas y bebidas no alcohólicas	35,566	1	21	50	3	26
	Resto de actividades	853,453	26				
	Total	3,279,541	100				

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.



Las actividades económicas según la concentración de mayor población ocupada con empleo informal, se detallan en el cuadro anterior donde se distribuye el empleo informal según el Clasificación Industrial Internacional Uniforme –CIIU revisión 4, que utiliza el INEI para identificar la actividad económica que desempeñan la PEA ocupada. Para la elaboración del cuadro se toma en cuenta las actividades económicas con mayor concentración de empleo informal (hasta el 1% del total).

Promover intervenciones articuladas en las diversas actividades económicas, requiere necesariamente el diseño y/o la implementación de políticas e intervenciones con un enfoque integrado de acuerdo a las características de cada actividad, como el propuesto por la OIT, es decir, aquellas vinculadas a la mejora de la productividad, la generación de incentivos, el perfeccionamiento de la regulación, y el fortalecimiento de la cobertura y efectividad de las inspecciones.

9. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

9.1. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de la Estrategia Sectorial es "Disminuir la informalidad del empleo en el país", con el fin de aumentar la tasa de empleo formal en el país, lo que contribuirá al desarrollo sostenible del país y promover el trabajo decente y productivo.

Uno de los problemas más graves del mercado de trabajo que afecta a la población ocupada en el país es la alta tasa de ocupados que trabajan con empleo informal al margen de la normativa laboral y sin los beneficios adquiridos por las leyes vigentes, tanto en el sector informal y formal, limitando la productividad y la capacidad de las empresas para competir en el mercado nacional e internacional; y con graves consecuencias para los trabajadores y sus familias.

9.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Objetivo Específico 1: Incrementar los niveles de empleabilidad y consecuentemente la productividad laboral para la formalización.

Una de las estrategias fundamentales para reducir la informalidad laboral es impulsar los niveles de productividad y competitividad, para lo cual las estrategias impulsadas desde el MTPE deben promover principalmente una mejora de empleabilidad de la PEA Ocupada buscando su inserción en el mercado de trabajo formal, tanto dependiente como independiente, así como el fomento del autoempleo productivo formal, entre otros.

Todas las estrategias articuladas que contribuyan a mejorar la productividad son un factor esencial para mejorar la capacidad de cumplir con la legislación, siendo estas estrategias sostenibles al no enfrentar límites a comparación de las estrategias de reducción de costos. Las estrategias y líneas de acción contenidas en este objetivo, son parte de un primer nivel de intervención, que contribuye a la mejora de las capacidades de las empresas o negocios para cumplir con la normativa laboral vigente.

- ✓ Objetivo Específico 2: Generar condiciones que dinamicen el ciclo laboral formal

La mayor parte de las estrategias de formalización se han centrado principalmente en la reducción de costos antes que en la ampliación de los beneficios de la formalidad. En ese sentido, las estrategias y reglamentaciones en materia de trabajo y promoción del empleo también deben generar mayores incentivos y/o beneficios que



permitan al sector informal incorporarse paulatinamente al mercado formal. Sin perjuicio a lo antes señalado, es importante continuar con la reducción de trámites y procedimientos que simplifiquen o faciliten la formalización.

Este objetivo estratégico engloba un segundo nivel de intervención, que permite al sector informal incorporarse, paulatinamente, al mercado formal.

✓ Objetivo Especifico 3: Fortalecer la capacidad de cumplimiento de la regulación laboral

Las acciones de supervisión del cumplimiento de la normativa son herramientas válidas en aquellos segmentos con capacidad de cumplir con las reglamentaciones de la formalidad, en ese sentido, desde el ámbito laboral, resulta primordial el fortalecimiento de la fiscalización laboral a cargo del Sistema Inspectivo de Trabajo para la realización de estrategias de intervención eficientes en articulación con otros sectores, bajo un enfoque de gestión de riesgos. Contar una inspección del trabajo que basado en un sistema de gestión de riesgo, enfoque su acción estratégica en las zonas geográficas y actividades económicas en donde se concentran los más altos índices de informalidad, a efectos de equilibrar las deficiencias que afectan la inspección del trabajo.

✓ Objetivo Especifico 4: Promover una cultura sobre los beneficios de la formalización laboral

Uno de los enfoques medulares en materia de cumplimiento de la legislación laboral, se refiere al fomento de la cultura del cumplimiento, para lo cual es indispensable conocer las ventajas de la formalización para la trayectoria laboral de un trabajador y los problemas que genera permanecer en la informalidad.

El tercer y cuarto objetivo corresponde a un tercer nivel de intervención, que define acciones y efectos de plazos más inmediatos en materia de conocimiento y observancia de la legislación laboral y de la seguridad social.

✓ Objetivo Especifico 5: Mejorar la gestión del conocimiento

El último grupo de estrategias indispensable para asegurar una intervención eficiente de las estrategias anteriores, es la de generar una adecuada gestión del conocimiento en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, en las Gerencias y/o Dirección Regionales Trabajo y Promoción del Empleo - DRTPEs, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral – SUNAFIL y en el Seguro Social de Salud – ESSALUD, a fin de facilitar la trasmisión de información de manera sistemática y eficiente, en marco de gestión de riesgos.

9.3. ARTICULACIÓN CON EL PESEM 2017-2021

El Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2017 – 2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 329-2016-TR, ha establecido seis (06) Objetivos Estratégicos a desarrollar a fin de alcanzar el logro de los propósitos del actual Gobierno; así tenemos señalado como Objetivo Estratégico 01: *"Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de la seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía"* y Objetivo Estratégico 05: *"Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de las personas en condiciones de desempleo y subempleo, habiéndose a su vez priorizado las acciones estratégicas para alcanzar cada uno de dichos objetivos."*

Bajo dicho enfoque, la Estrategia Sectorial propuesta ha diseñado el Objetivo General que se espera alcanzar durante el periodo de implementación, así como, los respectivos cinco objetivos específicos que coadyuvaran al logro de dicho objetivo general. Así encontramos que el primer objetivo específico de la presente Estrategia Sectorial *"Incrementar los niveles de empleabilidad y consecuentemente la productividad laboral para la formalización"* tiene vinculación con el Objetivo Estratégico 05 del PESEM 2017 – 2021 pues en ambos



Objetivos se reconoce como estrategia fundamental para reducir la informalidad laboral el impulso de los niveles de productividad y competitividad.

Asimismo, en cuanto al segundo, tercero, cuarto y quinto objetivo específico de la Estrategia Sectorial propuesta se encuentra articulado a las acciones estratégicas del Objetivo Estratégico 01 del PESEM 2017-2021, conforme se aprecia de la "Matriz de Articulación" que a continuación se presenta.



GRÁFICO N° 49
MATRIZ DE LA ARTICULACIÓN DE LOS PLANES SECTORIALES E INSTITUCIONALES EN MATERIA DE FORMALIZACIÓN LABORAL

PESEM 2017-2021		ESFL 2017-2021				
OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL		OBJETIVO GENERAL				
1 PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA 5 PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	↔			DISMINUIR LA INFORMALIDAD DEL EMPLEO EN EL PAÍS		
	↔				OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
	1 Cautelar y promover el respeto de los derechos sociolaborales de la población laboral, a través de un sistema de inspección del trabajo, proteger los derechos fundamentales y la seguridad y salud en el trabajo.	↔				OE3: Fortalecer la capacidad de cumplimiento de la regulación laboral
	2 Promover mejor calidad y mayor cobertura de la Seguridad Social y prevención de riesgos.	↔				OE2: Generar condiciones que dinamicen el ciclo laboral formal
	3 Desarrollar y promover mecanismos de articulación multisectorial e intergubernamentales orientados a facilitar los procesos de formalización laboral.	↔				OE4: Promover una cultura sobre los beneficios de la formalización laboral
4 Sensibilizar a los actores laborales sobre los beneficios de la formalización, generando y difundiendo información de calidad.	↔		OE2: Generar condiciones que dinamicen el ciclo laboral formal OE5: Mejorar de la gestión del conocimiento			
5 Diseñar e implementar mecanismos que faciliten y promuevan el tránsito a la formalización laboral.	↔		OE2: Generar condiciones que dinamicen el ciclo laboral formal OE5: Mejorar de la gestión del conocimiento			
1 Diseñar y promover estrategias territoriales para mejorar las competencias laborales y niveles de empleabilidad en los desempleados y subempleados. 2 Fortalecer los programas y proyectos sociales del sector promoviendo la generación de empleo y autoempleo.	↔			OE1: Incrementar los niveles de empleabilidad y consecuentemente la productividad laboral para la formalización		
	↔					

OES 1

OES 5

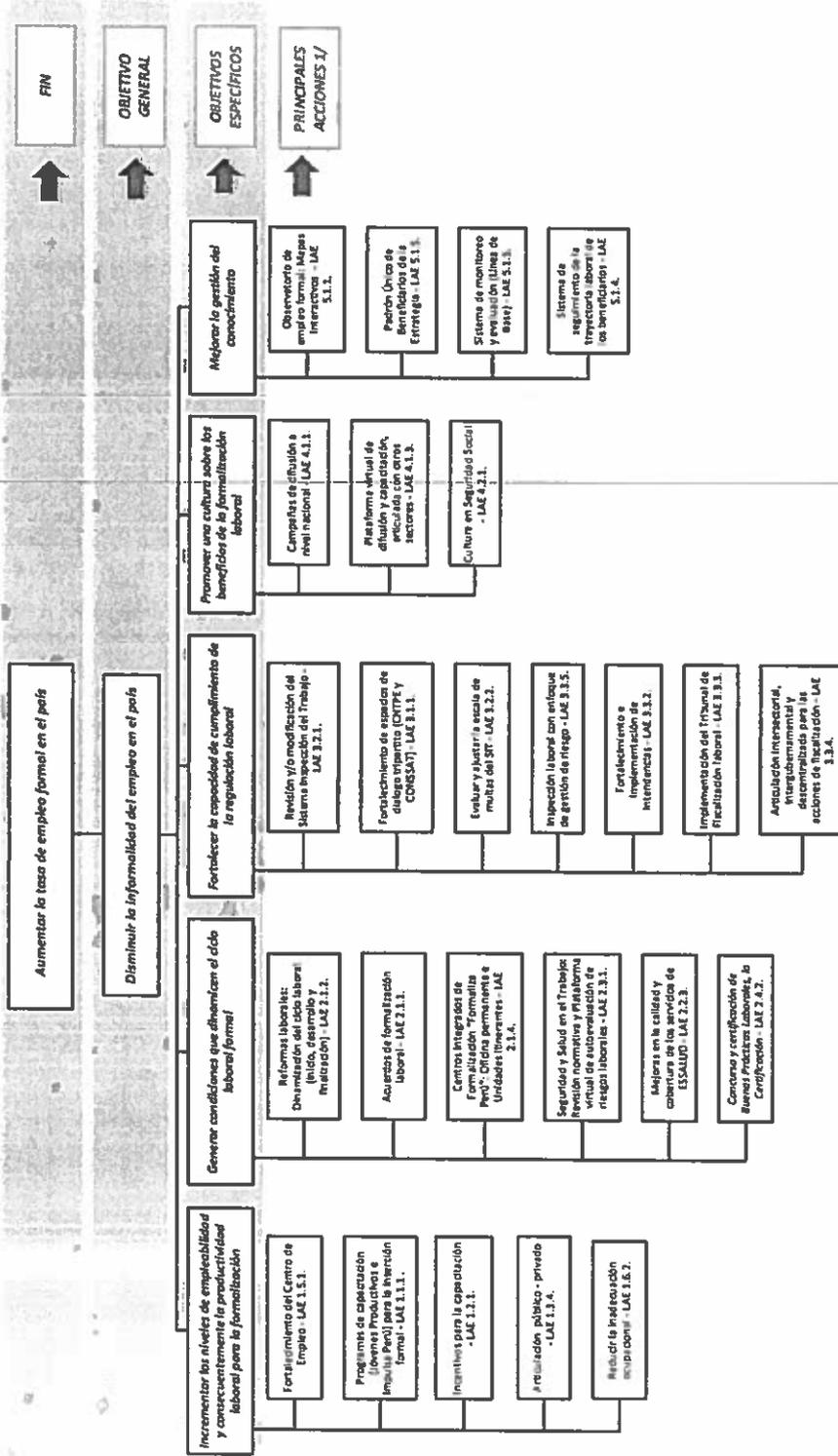


Elaboración: MTPE - Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo

9.4. ESTRUCTURA DE INTERVENCIÓN SECTORIAL



ESQUEMA DE INTERVENCIÓN DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL



Elaboración: MTPE - Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo
1/Contenidas en las Líneas de Acción Estratégicas (LAE)

9.5. ESTRATEGIAS

- ✓ Objetivo Especifico 1: Incrementar los niveles de empleabilidad y consecuentemente la productividad laboral para la formalización
 - Brindar capacitaciones y asistencias técnicas para lograr la inserción en el mercado de trabajo formal, a través de los programas de capacitación.
 - Certificar las competencias laborales para contribuir a la mejora de la empleabilidad
 - Promover el autoempleo productivo y formal.
 - Promover la inserción en el mercado de trabajo formal como mecanismo para la erradicación del trabajo infantil.
 - Brindar servicios de intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral para la inserción formal.
 - Coadyuvar a reducir los niveles de inadecuación ocupacional
- ✓ Objetivo Especifico 2: Generar condiciones que dinamicen el ciclo laboral formal
 - Diseñar e implementar mecanismos que dinamicen el ciclo laboral formal y/o incentiven el tránsito a la formalización laboral.
 - Ampliar el acceso y mejorar la calidad de los servicios que brinda ESSALUD
 - Facilitar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales
 - Promover la formalización laboral a través de la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral y generadora de empleo decente.
- ✓ Objetivo Especifico 3: Fortalecer la capacidad de cumplimiento de la regulación laboral
 - Promover en los espacios de diálogo social, propuestas a favor de la formalización laboral.
 - Revisar y/o modificar el marco regulatorio del sistema de inspección del trabajo que coadyuve e a la formalización laboral
 - Desarrollar procedimientos inspectivos que promuevan la formalización laboral en base a una gestión de riesgos y a la predictibilidad de la función inspectiva.
- ✓ Objetivo Especifico 4: Promover una cultura sobre los beneficios de la formalización laboral
 - Difundir los beneficios de la formalización laboral
 - Promover una cultura sobre la importancia de acceder a la seguridad social
- ✓ Objetivo Especifico 5: Mejorar la gestión del conocimiento
 - Implementar y/o fortalecer sistemas de información que contribuyan a mejorar la eficiencia de las intervenciones para la formalización laboral.



9.6. LINEAS DE ACCIÓN Y RESPONSABLES

- ✓ Objetivo Específico 1: Incrementar los niveles de empleabilidad y consecuentemente la productividad laboral para la formalización

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
Brindar capacitaciones y asistencias técnicas para lograr la inserción en el mercado de trabajo formal, a través de los programas de capacitación.	Brindar capacitación y/o asistencia técnica para la inserción laboral y autoempleo de personas en condiciones de desempleo, subempleo, jóvenes y otros grupos vulnerables.	JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ
	Brindar herramientas de orientación para la construcción de trayectorias formativas laborales y el fortalecimiento de habilidades para el empleo formal.	DGFPCL
	Brindar asistencia técnica integral para la reinserción laboral de las víctimas de trabajo forzoso rescatadas.	DGDFSST / JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ
	Promover la articulación con programas y/o servicios de otros Sectores de Gobierno que contribuyan a la empleabilidad.	JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ / DGPE
Certificar las competencias laborales para contribuir a la mejora de la empleabilidad	Brindar certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de personas en condiciones de desempleo, subempleo, jóvenes y otros grupos vulnerables.	IMPULSA PERÚ
Promover el autoempleo productivo y formal.	Promover la articulación intergubernamental y espacios de diálogo para la promoción del autoempleo productivo y formal.	DGPE
	Formular una estrategia articulada y planes de actuación (proyectos pilotos) para la promoción del autoempleo	DGPE
	Difundir la importancia del aporte del autoempleo a la economía peruana.	DGPE / DRTPEs o GRTPEs
	Promover la articulación con el sector privado para la generación de autoempleo productivo y formal.	DGPE / DRTPEs o GRTPEs
	Desarrollar, implementar y fortalecer los servicios de orientación para el autoempleo.	DGPE / DRTPEs o GRTPEs
Promover la inserción en el mercado de trabajo formal como mecanismo para la erradicación del trabajo infantil.	Promover el fortalecimiento de las capacidades de los adolescentes para el desarrollo de actividades económicas productivas alternas y seguras.	DGDFSST
	Promover las capacidades productivas de los hogares con trabajo infantil	DGDFSST
Brindar servicios de intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral para la inserción formal.	Fortalecer y ampliar la cobertura de los servicios del Centro de Empleo en el marco de una gestión descentralizada.	DGSNE / DRTPEs o GRTPEs
	Promover una intermediación laboral articulada con las agencias privadas de empleo.	DGSNE
Coadyuvar a reducir los niveles de inadecuación ocupacional	Promover espacios de articulación público privada orientadas a la elaboración y actualización de los estándares de desempeño laboral y la formulación de programas para la capacitación para el trabajo	DGFPCL



ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
	Desarrollar herramientas e instrumentos de estandarización de las funciones productivas para apoyar a los procesos de capacitación para el trabajo y certificación de competencias laborales en concordancia con la demanda del sector productivo	DGFPCL
	Promover la difusión de las plataformas web para la orientación de la trayectoria formativa y laboral.	DGFPCL / DRTPEs o GRTPes
	Impulsar la capacitación en Competencias básicas y transversales para el empleo y la capacitación dual en el desarrollo del capital humano.	DGFPCL / IMPULSA PERÚ / JÓVENES PRODUCTIVOS

✓ Objetivo Específico 2: Generar condiciones que dinamicen el ciclo laboral formal

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
Diseñar e implementar mecanismos que dinamicen el ciclo laboral formal y/o incentiven el tránsito a la formalización laboral.	Diseñar, implementar y difundir "compromisos de formalización laboral" en el marco del sistema de inspección del trabajo.	DGPIT / SUNAFIL / DRTPELM / DRTPEs o GRTPes
	Proponer normas que incentiven y faciliten la formalización laboral, en coordinación con otros sectores de gobierno.	DGPIT / DGT
	Implementar mecanismos que permitan a las Direcciones Regionales y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo realizar y/o fortalecer las acciones para la formalización laboral, en el marco de la gestión descentralizada.	DGPIT / DRTPEs o GRTPes
	Implementar servicios integrados que promuevan, simplifiquen y/o faciliten los trámites para la formalización laboral, en articulación con otras ventanillas únicas vinculadas a la formalización.	DGPIT
Ampliar el acceso y mejorar la calidad de los servicios que brinda ESSALUD	Implementar normas, directivas, procedimientos o mecanismos operativos que mejoren la calidad en el servicio de las prestaciones económicas y sociales que brinda ESSALUD	ESSALUD
	Promover la realización de acciones normativas u operativas conducentes a reducir el tiempo de espera en el otorgamiento de citas médicas.	ESSALUD
	Propiciar la mayor cobertura de la seguridad social en grupos de trabajadores de difícil cobertura, garantizando su sostenibilidad financiera.	ESSALUD, DGT
Facilitar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales	Revisar y/o analizar el marco regulatorio en materia de seguridad y salud en el trabajo, con especial énfasis en MYPEs.	DGDFSST
	Diseñar y difundir herramientas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo para facilitar el cumplimiento de la legislación sobre la materia.	DGDFSST
	Diseñar e implementar una plataforma virtual de autoevaluación de riesgos laborales en determinadas actividades económicas.	DGDFSST



ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
Promover la formalización laboral a través de la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral y generadora de empleo decente.	Sistematizar y difundir la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral y generadora de empleo decente en eventos y a través de medios masivos, social media, social Smart, redes sociales, vía telefónica y telemática.	DGT, Perú Responsable (1)
	Promover y/o implementar el Concurso de Buenas Prácticas Laborales, la Certificación de Buenas Prácticas Laborales, el Registro de Empresas Socialmente Responsables y la Certificación de Empresas Socialmente Responsables.	DGT, Perú Responsable (1)
	Brindar orientación y asistencia técnica a empresas y gremios empresariales respecto a la responsabilidad social empresarial en materia laboral y generadora empleo decente.	DGT, Perú Responsable (1)
	Promover la implementación de beneficios a los servicios vinculados a la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral y generadora empleo decente.	DGT, Perú Responsable (1)

✓ Objetivo Específico 3: Fortalecer la capacidad de cumplimiento de la regulación laboral

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
Promover en los espacios de diálogo social, propuestas a favor de la formalización laboral.	Promover la discusión tripartita en los espacios de diálogo social sobre propuestas que promuevan la formalización laboral.	ST del CNTPE / ST del CONSAT
	Sensibilizar y fortalecer los espacios de diálogo social regional (CRTPes/CORSSATs (2)) para incluir en sus agendas el tema de formalización laboral.	ST del CNTPE / ST del CONSAT
	Propiciar la solución de problemáticas específicas en materia de seguridad social mediante espacios de diálogo social.	DGT
Revisar y/o modificar el marco regulatorio del sistema de inspección del trabajo que coadyuve e a la formalización laboral	Modificar la normativa de inspección del trabajo referida a formalización y seguridad social	DGPIT / DGT
	Evaluar y ajustar la escala de multas del sistema de inspección del trabajo a fin de promover un cumplimiento efectivo de la legislación socio-laboral.	DGPIT
Desarrollar procedimientos inspectivos que promuevan la formalización laboral en base a una gestión de riesgos y a la predictibilidad de la función inspectiva.	Promover la formalización laboral en el marco de las actuaciones de inspección laboral.	SUNAFIL / DRTPERM / DRTPes o GRTPEs
	Fortalecer el sistema de inspección del trabajo a nivel regional	SUNAFIL / DGPIT
	Implementar el Tribunal de Fiscalización laboral	SUNAFIL
	Propiciar la articulación multisectorial y la gestión descentralizada en las acciones de fiscalización, especialmente en segmentos con altos índices de informalidad.	DGPIT / SUNAFIL / DRTPERM / DRTPes o GRTPEs



ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
	Formular e implementar los instrumentos técnicos normativos necesarios para orientar la actuación del sistema de inspección del trabajo en materia de formalización en base a una gestión de riesgos.	DGPIT / SUNAFIL

✓ Objetivo Especifico 4: Promover una cultura sobre los beneficios de la formalización laboral

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
Difundir los beneficios de la formalización laboral	Realizar actividades de difusión sobre los beneficios de la formalización laboral y la seguridad social en medios masivos, como social media, social Smart, redes sociales, vía telefónica y telemática.	DGPIT / SUNAFIL / DGT/ ESSALUD/ DRTPEs o GRTPEs
	Realizar capacitación presencial o virtual sobre beneficios y ventajas de la formalización laboral y la seguridad social a nivel nacional, regional y local.	DGPIT / SUNAFIL / DGT/ ESSALUD / Perú Responsable
	Implementar una plataforma virtual articulada con otros sectores de gobierno, sobre los beneficios de la formalización y la seguridad social.	DGPIT / SUNAFIL / DGT
	Promover la conformación de asociaciones formales de trabajadores independientes.	DGDFSST
	Promover el fortalecimiento de los servicios de orientación de las trabajadoras del hogar a nivel nacional.	DGDFSST
Promover una cultura sobre la importancia de acceder a la seguridad social	Promover la aprobación e implementación de una Estrategia Multisectorial y Sectorial de Promoción de la Cultura en Seguridad Social.	DGT
	Impulsar la implementación de mecanismos de información, sensibilización y/o capacitación sobre seguridad social destinada a jóvenes y profesores de secundaria.	DGT
	Promover procesos formativos permanentes y progresivos sobre beneficios de la formalización laboral y la seguridad social en la educación básica regular.	DGT / DGPIT



- ✓ Objetivo Especifico 5: Mejorar la gestión del conocimiento.

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
Implementar y/o fortalecer sistemas de información que contribuyan a mejorar la eficiencia de las intervenciones para la formalización laboral.	Implementar un observatorio sobre la formalización laboral.	DGPE / DGPIT
	Generar y difundir información proveniente de la articulación de los diversos registros administrativos que faciliten las intervenciones en el marco de la Estrategia Sectorial.	DGPIT / SUNAFIL / DGPE / DRTPEs o GRTPEs
	Proponer mejoras a los registros administrativos del Sector (Planilla Electrónica, entre otros) a fin de facilitar y contribuir al cumplimiento de la legislación vigente.	DGFPCL / DGT
	Implementar sistemas de seguimiento de la inserción laboral de los beneficiarios de los programas de empleo.	JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ
	Elaborar e implementar un sistema de monitoreo y evaluación para la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral.	DGPIT

10. PROCESO DE IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

En las secciones anteriores se ha presentado evidencia sobre la dimensión, características, causas y efectos del empleo informal en la sociedad peruana, permitiendo además identificar los diferentes grupos que la componen, lo cual permite proponer, primero un esquema de intervención, tanto desde una perspectiva multisectorial como sectorial, y segundo, las herramientas requeridas para afrontar este fenómeno, así como los sectores con las competencias para su implementación.

En este escenario, el MTPE propone un esquema de acciones sectoriales que contribuyan a reducir el empleo informal en el periodo 2018-2021, a través de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral, en la que se propone la intervención del Sector Trabajo y Promoción del Empleo sistematizada en cinco objetivos específicos vinculados a: (i) empleabilidad y productividad laboral; (ii) generar condiciones que dinamicen el ciclo laboral formal; (iii) fortalecimiento de la capacidad de cumplimiento de la regulación; (iv) cultura sobre los beneficios de la formalización; y (v) gestión del conocimiento.

Dicha estrategia tiene un enfoque sectorial, que necesariamente se articula con las demás intervenciones multisectoriales necesarias para afrontar el problema de la formalización. Así, esta estrategia será implementada en una parte del empleo informal, determinada estrictamente en el marco de las competencias del Sector, priorizando aquellos grupos con una mayor intensidad del empleo informal en las cuales, las intervenciones del sector son más efectivas.

En dicho marco, se propone priorizar las acciones de la presente Estrategia Sectorial en determinados grupos de la población, en función a las competencias del Sector, la capacidad de sus recursos y la heterogeneidad del nivel de incidencia del empleo informal, con el objetivo de garantizar la efectividad de las acciones del Sector para lograr los objetivos establecidos que contribuyan al incremento del empleo formal en el Perú.



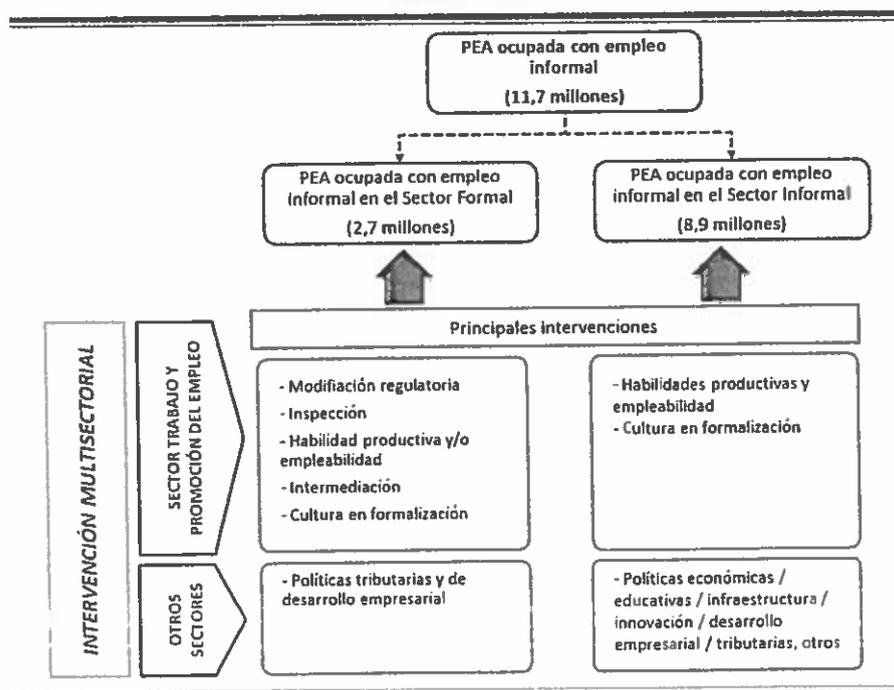
10.1. PRIMERA SEGMENTACIÓN DEL EMPLEO INFORMAL

Para determinar la población objetivo en la presente Estrategia Sectorial, se inicia descomponiendo la PEA ocupada⁶⁰ con empleo informal en (2) dos grandes grupos, en el marco del diagnóstico antes descrito:

- **PEA ocupada con empleo informal en el Sector Formal**, compuesto por trabajadores que no cuentan con un seguro social de salud pagado por el empleador cuya unidad productiva está registrada formalmente en la administración tributaria (SUNAT).
- **PEA ocupada con empleo informal en el Sector Informal**, compuesta por trabajadores que trabajan en unidades productivas no registradas formalmente en la administración tributaria (SUNAT).

Si bien, la reducción del empleo informal en ambos grupos requiere necesariamente de una intervención multisectorial, las intervenciones del Sector Trabajo y Promoción del Empleo se vuelven efectivas en el empleo informal dentro del sector formal, toda vez que están vinculadas a unidades productivas con mayor capacidad de cumplir con las reglamentaciones vigentes o de aprovechar algún incentivo para formalizarse. En tanto, en el empleo informal dentro del sector informal, las intervenciones del Sector no son decisivas para promover la formalización.

GRÁFICO N° 51
ESQUEMA: PRIORIZACIÓN DEL EMPLEO INFORMAL PARA LA ESTRATEGIA DE COMPETENCIA DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Elaboración: MTPE – Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo

⁶⁰ La Población Económicamente Activa Ocupada (PEA ocupada), se define según el INEI, como aquellos trabajadores remunerados o independientes, que participan en la generación de algún bien económico o en la prestación de un servicio.

10.2. SEGUNDA SEGMENTACIÓN DEL EMPLEO INFORMAL

Para continuar identificando el público objetivo de las intervenciones del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, empleo informal se segmenta en otros subgrupos, en base a la estructura del mercado de trabajo, considerando la relativa homogeneidad del empleo informal dentro de cada uno de estos subgrupos, a fin de implementar estrategias diferenciadas que permitan intervenir de manera más efectiva. En tal sentido, se presenta una nueva segmentación:

- ✓ **PEA ocupada con empleo informal en el Sector Formal.** En este grupo se encuentran trabajadores asalariados, tanto público como privado, y trabajadores del hogar. Dentro de este primer grupo, las acciones de la presente estrategia se concentran en los siguiente dos subgrupos, bajo el liderazgo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:
 - Asalariados privados sin seguro de salud financiado por su empleador
 - Trabajadores domésticos sin seguro de salud
- ✓ **PEA ocupada con empleo informal en el Sector Informal:** En este grupo se encuentran trabajadores asalariados, independientes, trabajadores del hogar y trabajadores familiares no remunerados. Dentro de este primer grupo, las acciones de la presente estrategia se concentran en los siguientes subgrupos, aunque:
 - Trabajadores independientes no registrados en la SUNAT
 - Asalariados privados de empresas que no se encuentran registradas en la SUNAT

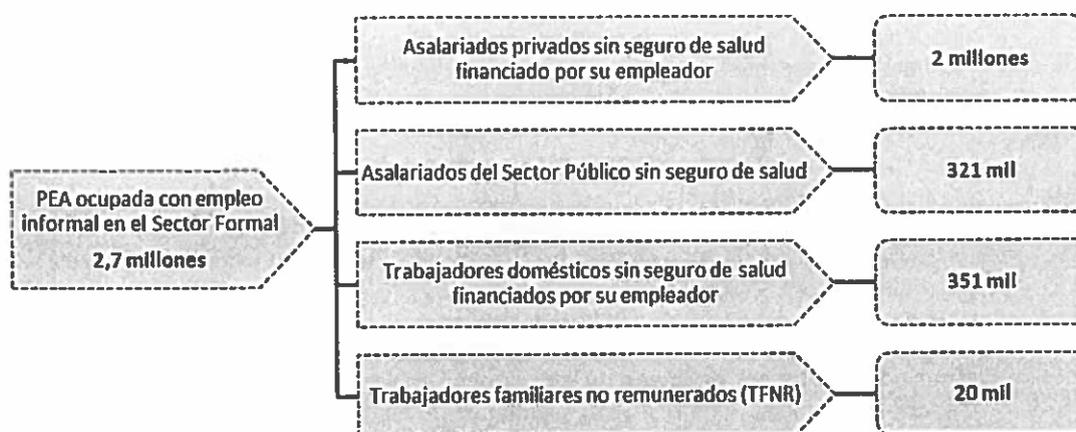
En dicho marco, a continuación, se describe todos los subgrupos del empleo informal, identificado aquellas en las que el Sector Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con competencias para intervenir, y en aquellas en las cuales que, teniendo competencias para intervenir, sus intervenciones no son suficientes para promover el tránsito del empleo informal al formal.

10.2.1. PEA ocupada con empleo informal en el Sector Formal

Este primer grupo, compuesto por los trabajadores que no cuentan con un seguro social de salud pagado por un empleador que cuenta con una unidad productiva registrada formalmente en la administración tributaria (SUNAT), está compuesto de los siguientes subgrupos:



GRÁFICO N° 52
CATEGORÍAS QUE COMPONEN EL EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR FORMAL

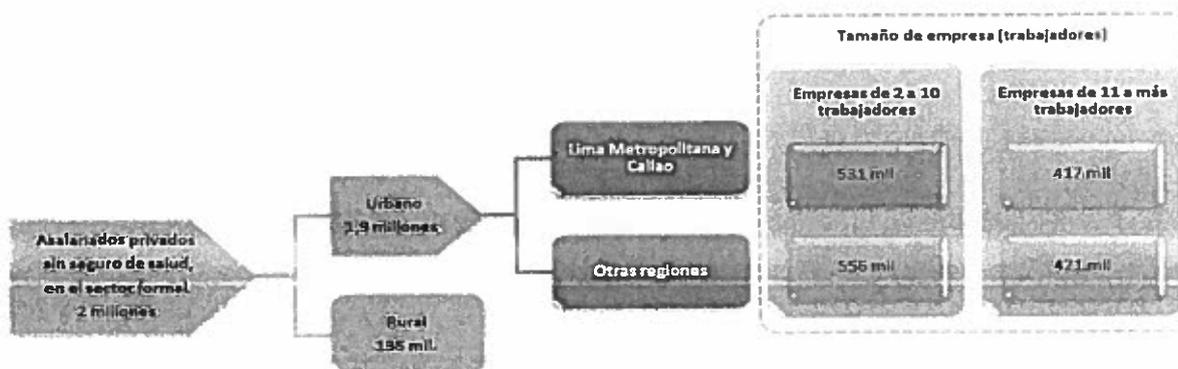


Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada

- a) **Asalariados privados sin seguro de salud financiado por su empleador.** Este subgrupo se encuentra conformado por empleados y obreros del sector privado sin seguro social en salud financiada por su empleador, que a su vez cuenta con una unidad productiva formal, es decir, registrada en la SUNAT. En este segmento, se hace más relevante las intervenciones del Sector vinculadas con la verificación y promoción del cumplimiento de la normativa sociolaboral, promoviendo a su vez la permanencia de dichas empresas en el mercado formal, especialmente en empresas de menor tamaño, a fin de garantizar de manera efectiva el logro de los objetivos planteados.

En ese sentido, considerando a este grupo como prioritario para las acciones estratégicas formuladas se propone una nueva desagregación que permite identificar la población priorizada para el logro de resultados a corto plazo, dando preferencia a la zona urbana, especialmente Lima Metropolitana y el resto de ciudades del Perú, esto último implica necesariamente fortalecer las intervenciones del Sector a nivel nacional en un marco de gestión descentralizada.

GRÁFICO N° 53
PRIORIZACIÓN EN LOS ASALARIADOS PRIVADOS CON EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR FORMAL



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada

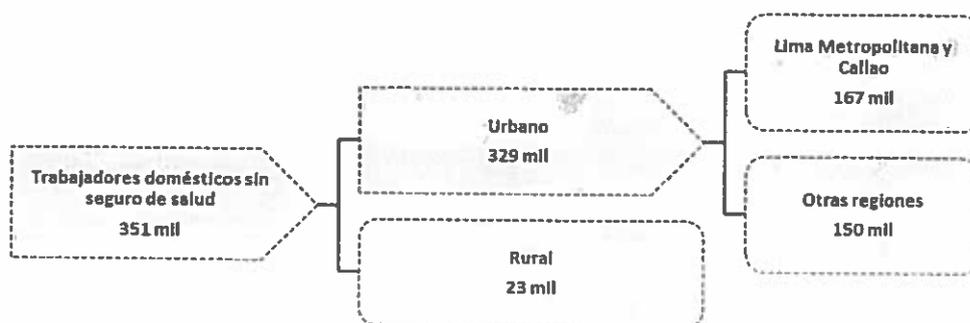


Para este segmento, el Sector Trabajo y Promoción del Empleo tiene un rol más activo, en base a un esquema de intervención intersectorial que concentra casi todas sus principales acciones, destacando las siguientes:

- ✓ Modificación del marco normativo: Reformas laborales para dinamizar el ciclo laboral formal.
- ✓ Actuaciones inspectivas en base a gestión de riesgos. La fiscalización toma más relevancia conforme aumenta el tamaño de empresa.
 - Lima Metropolitana y Callao:
 - Empresas de hasta 10 trabajadores: a cargo de la DRTPE de Lima Metropolitana, DRTPE del Callao y SUNAFIL.
 - Empresas de más de 10 trabajadores: a cargo de la SUNAFIL.
 - Otras regiones de zona urbana; a cargo de las DRTPEs y/o GRTPEs, la SUNAFIL y sus Intendencias Regionales.
- ✓ Intermediación a través de los Centros de Empleo.
- ✓ Empleabilidad: Capacitación a través de los programas de empleo del MTPE.
- ✓ Difusión, orientación, asistencia técnica y acompañamiento para la formalización: ferias y servicios integrados Formaliza Perú, plataforma de capacitación virtual, servicios de atención, call center, campañas y responsabilidad social empresarial.

- b) **Asalariados del Sector Público sin seguro de salud.** Este subgrupo de intervención no corresponde a las competencias del Sector Trabajo y Promoción del Empleo. Actualmente se viene implementando la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057), la cual apunta a revertir esta situación a partir del progresivo "tránsito" del personal administrativo de tres regímenes laborales (D.Leg 276, D. Leg, 728 y D. Leg. 1057 -CAS) y los que están bajo locación de servicios de manera permanente a la nueva carrera de servicio civil.
- c) **Trabajadores domésticos sin seguro de salud.** Este subgrupo se encuentra en los hogares que emplean a trabajadores domésticos, donde los empleadores no aportan las cuotas de afiliación al sistema de prestación de seguro de salud de sus trabajadores. Este subgrupo es considerado como uno de los segmentos prioritarios, por estar dentro del dominio de competencia del Sector. A continuación, se muestra el esquema de priorización para este subgrupo para la implementación de las intervenciones:

GRÁFICO N° 54
PRIORIZACIÓN EN LOS TRABAJADORES DEL HOGAR CON EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR FORMAL



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada

- d) **Trabajadores familiares no remunerados (TFNR).** Conformado por las personas que trabajan o ayudan en una empresa o negocio registrada en la SUNAT y que conduce un miembro de su familia, sin recibir pago alguno por su trabajo. Cabe precisar que nuestra legislación laboral no se ha ocupado de regular el tema del trabajo familiar no remunerado de manera especial, siendo la única norma que hace alguna



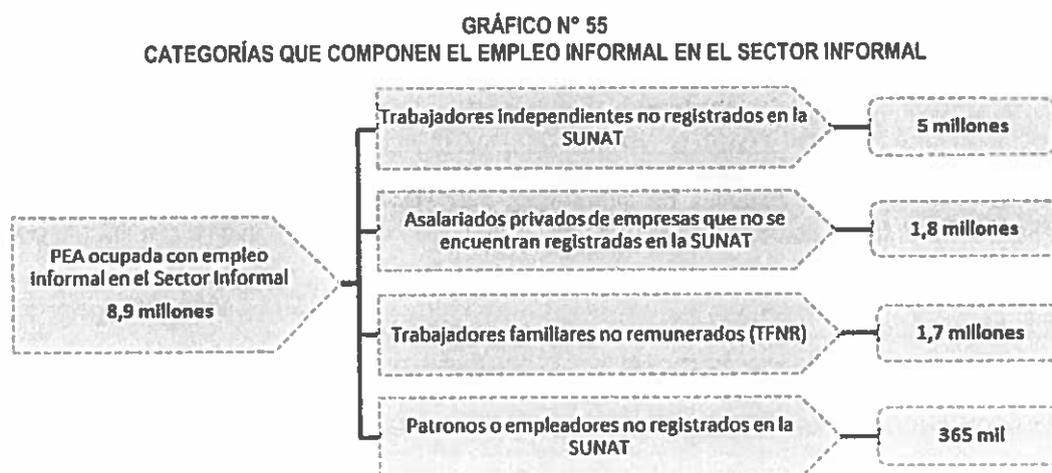
referencia al tema, la Segunda Disposición Complementaria Transitoria y Derogatoria del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97). Según dicha disposición la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, conduzca éste o no el negocio personalmente, no genera relación laboral, salvo pacto en contrario, como tampoco la genera la prestación de servicios por parte del cónyuge.

10.2.2. PEA ocupada con empleo informal en el Sector Informal

Este segundo grupo está constituido por los empleos informales en el sector informal, es decir por aquellos trabajadores registrados en unidades productivas que no se encuentran registradas en la administración tributaria (SUNAT) o por trabajadores que ejercen por su cuenta una profesión u oficio sin trabajadores remunerados a su cargo y sin encontrarse registradas en la administración tributaria (SUNAT).

Si bien, en este grupo el Sector Trabajo y Promoción del Empleo interviene principalmente con acciones de mejora de empleabilidad y de cultura para la formalización, éstas acciones generalmente no son decisivas para promover el registro formal de las unidades productivas, por lo que se requiere de un conjunto acciones multisectoriales de competencia de otros sectores.

Este grupo se segmenta en cuatro (04) subgrupos de la siguiente manera:



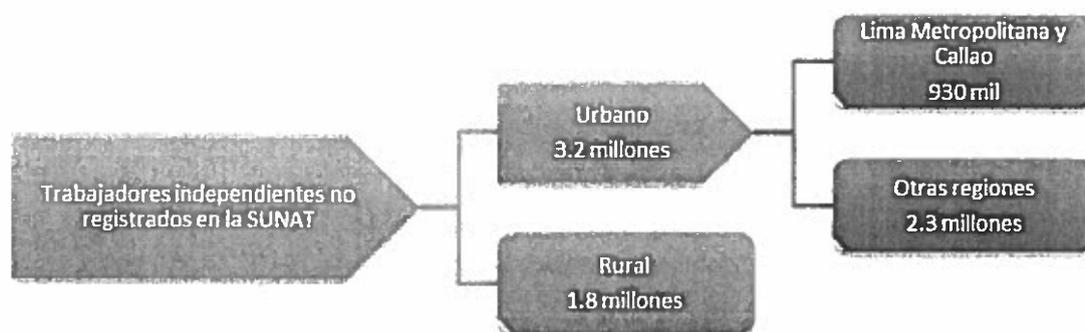
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada

- a) **Trabajadores independientes no registrados en la SUNAT.** Es el subgrupo de personas que explotan su propio negocio o que ejercen por su cuenta una profesión u oficio, además de no tienen trabajadores remunerados a su cargo, y de no encontrarse registradas en la SUNAT como persona natural o persona jurídica.

Cabe señalar, como se describe anteriormente, el empleo informal de los trabajadores independientes es muy heterogéneo y con diversas características que varían de acuerdo a la actividad económica y lugares en la que se desenvuelve, siendo de competencia de diversos sectores, tanto a nivel nacional, regional, como local. En ese marco, el Sector Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con intervenciones de mejora de la empleabilidad que promuevan emprendimientos productivos. Sin perjuicio a ello, Lima Metropolitana podría convertirse, en el corto plazo, en el principal objetivo de las diversas acciones multisectoriales.



GRÁFICO N° 56
PRIORIZACIÓN EN LOS INDEPENDIENTES NO REGISTRADOS EN LA SUNAT

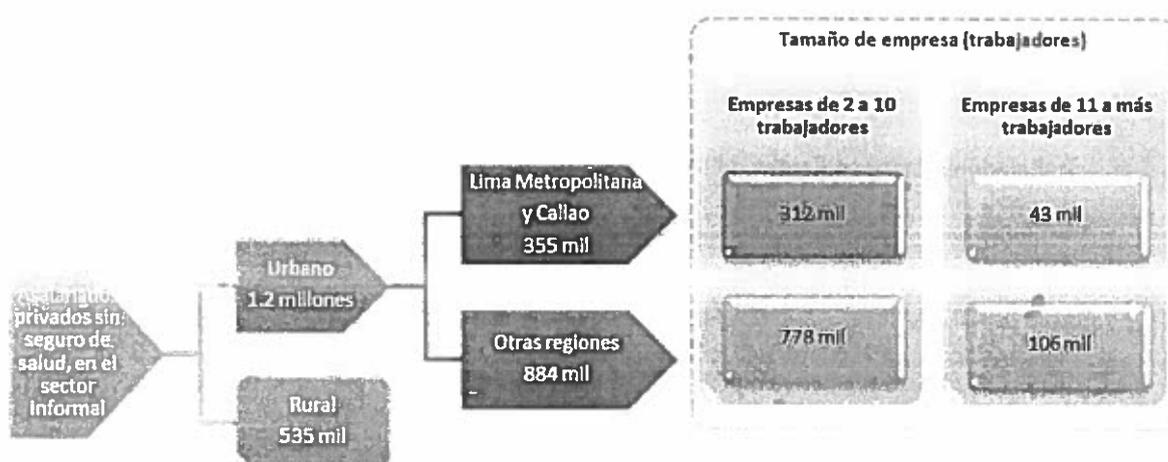


Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada

- b) **Asalariados privados de empresas que no se encuentran registradas en la SUNAT.** Este subgrupo se encuentra conformado por los empleados y obreros que laboran en empresas o negocios que no se encuentran registrados en la SUNAT, y por consecuencia no tienen acceso a los beneficios estipulados en la legislación laboral.

Cabe precisar que, al ser un requerimiento indispensable e inicial, la constitución formal de las empresas y/o negocios a través del registro en la administración tributaria, las principales acciones de intervención deben estar vinculadas a regularizar este aspecto, en un primer momento, para lo cual se requiere la implementación de un esquema de intervención intersectorial, lideradas por otros sectores, como PRODUCE. A pesar de ello, el Sector Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con intervenciones de mejora de la empleabilidad y de cultura para la formalización laboral.

GRÁFICO N° 57
PRIORIZACIÓN EN LOS ASALARIADOS PRIVADOS CON EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR INFORMAL



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada



- c) **Trabajadores familiares no remunerados (TFNR).** Conformado por las personas que trabajan o ayudan en una empresa o negocio no registrada en la SUNAT que conduce un miembro de su familia, sin recibir pago alguno por su trabajo. Cabe precisar que nuestra legislación laboral no se ha ocupado de regular el tema del trabajo familiar no remunerado de manera especial, siendo la única norma que hace alguna referencia al tema, la Segunda Disposición Complementaria Transitoria y Derogatoria del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, LPCL, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97). Según dicha disposición la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, conduzca éste o no el negocio personalmente, no genera relación laboral, salvo pacto en contrario, como tampoco la genera la prestación de servicios por parte del cónyuge.
- d) **Patrones o empleadores no registrados en la SUNAT.** Es el subgrupo de personas que explotan su propia empresa, teniendo uno o más trabajadores remunerados a su cargo, y cuyas unidades productivas no se encuentran registradas en la SUNAT. La intervención intersectorial en este subgrupo es liderada por otros Sectores.

10.3. DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO Y EL ROL DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

En base a la segmentación antes realizada, se distinguió las principales intervenciones y/o competencias sectoriales para cada subgrupo específico, lo que permitió identificar la población priorizada para el Sector Trabajo y Promoción del Empleo, con objetivo de lograr resultados efectivos, de corto, mediano y largo plazo, para la reducción de la tasa de empleo informal.

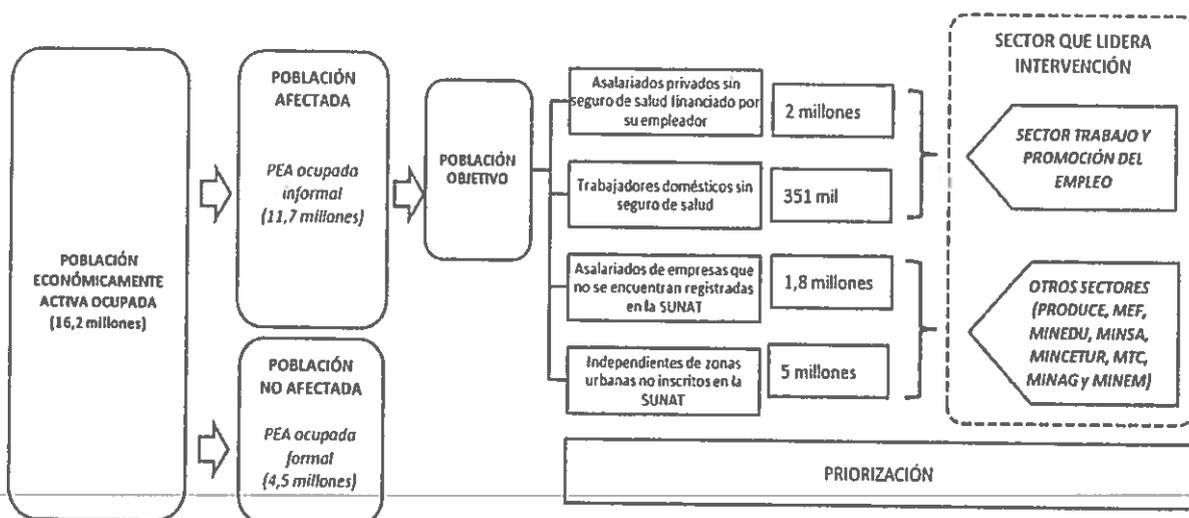
En tal sentido, en resumen, la población de objetivo de la presente Estrategia Sectorial se centra en los siguientes subgrupos:

- ✓ **PEA ocupada con empleo informal en el Sector Formal.** Dentro de este primer grupo, las acciones de la presente estrategia, bajo el liderazgo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se concentran en los siguiente dos subgrupos:
 - Asalariados privados sin seguro de salud financiado por su empleador
 - Trabajadores domésticos sin seguro de salud
- ✓ **PEA ocupada con empleo informal en el Sector Informal:** Dentro de este segundo grupo, las acciones de la presente estrategia se concentran en los siguientes subgrupos, aunque los liderazgos de las intervenciones recaen y/o es compartida con otros sectores:
 - Trabajadores independientes no registrados en la SUNAT
 - Asalariados privados de empresas que no se encuentran registradas en la SUNAT

A continuación, se muestra un esquema que resumen el público objetivo de la presente estrategia, recomendado priorizar acciones en un primer momento en Lima Metropolitana, para posteriormente intervenir en el resto de ciudades:



GRÁFICO N° 58
POBLACION OBJETIVO DEL EMPLEO INFORMAL: ROL DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada



11. INDICADORES Y METAS

La presente Estrategia Sectorial tiene previsto la incorporación en el mercado laboral formal de alrededor de 299 mil personas, a través de intervenciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, según se detalla en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 07
INDICADORES Y METAS DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL 2018-2021 Y SU VINCULACIÓN CON LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DEL SECTOR TRABAJO

INDICADORES DE RESULTADO		METAS				META FINAL
		2018	2019	2020 c/	2021 c/	
ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL 2017-2021	N° de personas que ingresaron al mercado laboral formal	49,412	75,039	87,039	87,039	298,529
	DGPIT a/ N° de trabajadores formalizados por el MTPE	2,400	2,880	2,880	2,880	11,040
	DGSNE b/ N° de personas insertadas al mercado laboral formal	31,572	34,159	34,159	34,159	134,049
	SUNAFIL c/ N° de trabajadores formalizados laboralmente	15,440	38,000	50,000	50,000	153,440

a/ Los indicadores y metas a cargo de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo – DGPIT corresponde a lo establecido en el Objetivo Estratégico Institucional 1 del Plan Estratégico Institucional 2017-2019 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante RM N° 333-2016-TR.

b/ Indicador y metas correspondiente al Objetivo Estratégico Institucional 7 del Plan Estratégico Institucional 2017-2019 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante RM N° 333-2016-TR; cabe indicar que la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo también participa como órgano responsable de la medición según lo señalado en la ficha del indicador.

c/ Las metas de los años 2020 y 2021 correspondientes al MTPE y a la SUNAFIL son estimadas.

Nota: Las cifras proyectadas por la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, serán revisadas luego de la evaluación del primer año de la implementación de la Estrategia

Elaboración: Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo.

Esta Estrategia también se encuentra diseñada para articularse con un plan multisectorial para la formalización, a fin de asegurar intervenciones multisectoriales eficientes, toda vez que la formalización laboral es una fase que requiere de las otras etapas de la formalización (registral, tributaria, ambiental, entre otras), todo ello, en el marco del Consejo Nacional de Competitividad y Formalización.

Asimismo, en el presente documento se propone líneas de acción que promueven una articulación efectiva con otros Sectores con competencia en la formalización, así como con Gobiernos Regionales, a través de nuevos programas y proyectos de inversión, que en un segundo momento se incorporarán a las acciones formuladas contribuyendo al incremento del número de trabajadores insertados al mercado de trabajo formal.

Una de las principales intervenciones dentro de estas líneas de acción es el Servicio Integrado “Formaliza Perú”, el cual constituye un sistema que integra y articula las acciones de las entidades públicas vinculadas al proceso de formalización, teniendo como objetivo acercar al ciudadano, de manera permanente, a los servicios públicos que acompañen e incentiven el tránsito a la formalización bajo el enfoque de articulación intersectorial.

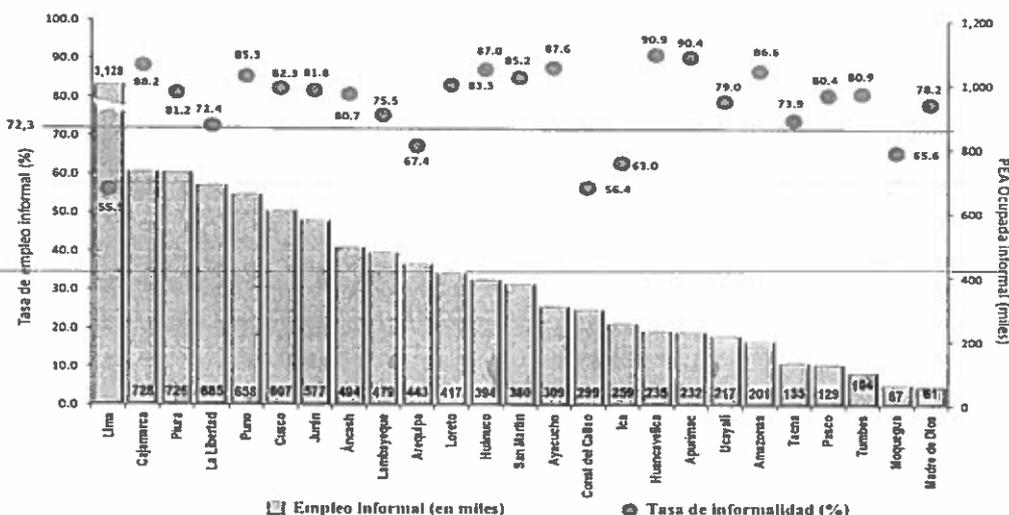
De esta forma se facilitará a los usuarios el acceso a los servicios de orientación, asistencia técnica y capacitación para los trámites, así como a los beneficios de la formalización brindados por el Ministerio de



Trabajo y Promoción del Empleo, de manera articulada con el resto de sectores (PRODUCE, SUNAT, SUNARP, entre otros) y organismos competentes en el proceso de formalización.

Los Servicios Integrados también se implementarán en aquellas regiones con mayor dimensión del empleo informal⁶¹ y a su vez con mayor incidencia de esta problemática⁶², según se muestra en el gráfico siguiente, y en estrecha coordinación con los gobiernos regionales.

GRÁFICO N° 59
TASA DE EMPLEO INFORMAL SEGÚN REGIONES, 2016



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGPIT – Dirección General de Supervisión y evaluación

El Servicio Integrado contará con los siguientes componentes:

- Las Oficinas de Servicios Integrados "Formaliza Perú" se implementarán bajo dos modalidades: oficina permanente que se ubicarán en las sedes institucionales del MTPE, y en las DRTPE/GRTPE a nivel regional; y la oficina móvil que recorrerá las ciudades del país para brindar los servicios para la formalización en estrecha coordinación con los gobiernos locales. Cabe señalar, que también se brindará el servicio de orientación sobre los procesos de formalización y la difusión de beneficios de la formalización a través de medios electrónicos, como Call Center y telemática.
- Gestores en formalización laboral. Funcionarios encargados de acercar los servicios y beneficios vinculados con la formalización, a los conglomerados y/o asociaciones de empresarios y emprendedores a los diversos bienes y/o servicios públicos que incentiven el ingreso y la permanencia en la formalidad, en coordinación con los gobiernos locales, en base a una adecuada gestión de riesgos y el manejo de sistema de información articulados.
- Observatorio de la Formalización del Empleo. La información generada por las acciones del Servicio Integrado "Formaliza Perú" y la obtenida en los registros administrativos vinculados a la formalización permitirán la evaluación y el monitoreo de los logros alcanzados y el replanteamiento de acciones para mejorar la eficiencia y eficacia del Servicio.

⁶¹ Referring to the number of workers with informal employment

⁶² Referring to the regional informal employment rate.



El observatorio deberá generar y difundir informes, reportes, estudios a nivel nacional que aporten a la mejorar la intervención pública.

- **MÉTODO SCORE TRAINING:** Promoción de empresas competitivas, responsables y sostenibles
Se incluirán el método SCORE entre los servicios que brinda el MTPE a través de la plataforma de servicios integrados "Formaliza Perú" y bajo la dirección técnica de SCORE PERÚ. Esta metodología de la OIT, que mejora la productividad de la empresa, busca promover la contratación de los trabajadores de manera regulada. El MTPE concretará gradualmente su incorporación como socio implementador de la metodología SCORE, para formar parte del paquete de servicios del sector que acompañen el proceso de formalización, en una primera etapa como co-financiadores y en segunda como proveedores del servicio.

En resumen, las metas de aumento del empleo formal también son consecuencia de la implementación de medidas vinculadas con el desarrollo empresarial, el crecimiento económico, el incremento de la productividad, incentivos tributarios entre otros, los cuales requieren de una intervención principalmente de otros sectores, como el MEF, MINAG, MEF, etc. Por ello, diversas líneas de acción de la presente Estrategia promueven una articulación efectiva con los otros Sectores con competencia en la formalización, lo cual permitirá incrementar progresivamente el número de trabajadores formalizados.

Finalmente, a continuación, se presentan los principales indicadores y metas que contribuyen al cumplimiento de los objetivos generales y específicos de la presente Estrategia Sectorial:

CUADRO N° 08
VINCULACIÓN DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL 2018-2021 CON LOS INDICADORES Y METAS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL DEL MTPE

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL	INDICADOR DE PRODUCTO	METAS				META FINAL	RESPONSABLE DE MEDICIÓN
		2018	2019	2020	2021		
Incremento de los niveles de empleabilidad y consecuentemente la productividad laboral para la formalización	N° de jóvenes capacitados a través del Proyecto de inversión Pública N° 308669 1/	19,569	19,569	19,569	19,569	78,276	DGSNE / U.E. Fortalece Perú
	N° de personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas 2/	11,504	11,883	11,883	11,883	47,153	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERU
	N° de personas que acceden a los espacios web orientadores para la construcción de trayectorias formativo laborales 3/	110,690	110,690	110,690	110,690	442,760	DGFPCL / OGETIC
Generar condiciones que dinamicen el ciclo laboral formal	N° de personas intermediadas para su inserción laboral. 4/	123,065	126,415	126,415	126,415	502,310	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ, DGSNE
	N° de personas certificadas laboralmente 5/	5,989	6,998	6,998	6,998	26,993	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERU
Fortalecer la capacidad de cumplimiento de la regulación laboral	N° de inspecciones por denuncia en el sector formal	51,120	57,571	60,038	60,038	228,857	SUNAFIL



OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL	INDICADOR DE PRODUCTO	METAS				META FINAL	RESPONSABLE DE MEDICIÓN
		2018	2019	2020	2021		
	N° de inspecciones por operativos contra la informalidad laboral	34,080	57,671	90,058	90,058	271,867	SUNAFIL
Promover una cultura sobre los beneficios de la formalización laboral	N° de actores en la informalidad laboral que recibieron capacitación, asistencia técnica, orientación y servicios en materia de formalización laboral, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales 6/	194,701	199,152	199,152	199,152	792,157	DGDFSST, DGT, DGPIT, PROGRAMA PERÚ RESPONSABLE

1/ El indicador y la meta corresponde a la Acción Estratégica Institucional N° AEI 2.5 del Plan Estratégico Institucional 2017-2019.

2/ El indicador y la meta corresponde a la Acción Estratégica Institucional N° AEI 7.2 del Plan Estratégico Institucional 2017-2019.

3/ Acción Estratégica Institucional N° AEI 2.3 del Plan Estratégico Institucional 2017-2019.

4/ El indicador y la meta corresponde a la Acción Estratégica Institucional N° AEI 7.1 del Plan Estratégico Institucional 2017-2019.

5/ El indicador y la meta corresponde a la Acción Estratégica Institucional N° AEI 7.3 del Plan Estratégico Institucional 2017-2019.

6/ El indicador y la meta corresponde a la Acción Estratégica Institucional N° AEI 1.1 del Plan Estratégico Institucional 2017-2019.

Nota: Las metas de los años 2020 y 2021 proyectadas por la DGPIT, serán revisadas luego de la evaluación de los primeros años de la implementación de la Estrategia.

Fuente: Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

12. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA

La presente Estrategia de enfoque sectorial se implementará a través de planes de acción anuales para el periodo 2018-2021, que serán aprobados por el MTPE mediante resolución ministerial; estos contendrán los productos, indicadores, metas y la respectiva programación mensual, así como los responsables, constituyendo una herramienta de gestión que garantice el cumplimiento de las metas establecidas.

Asimismo, durante el periodo de implementación de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021, se ha previsto realizar ajustes y modificaciones de las líneas de acción en base a los resultados del monitoreo que se realizará en el segundo año de implementación (2018), con la finalidad de perfeccionar el modelo de intervención empleado, y hacer efectivo el logro de resultados, toda vez que los indicadores y metas propuestas se encuentran sujetas a estas mejoras.

12.1. ACTORES INVOLUCRADOS

Los actores involucrados en la presente estrategia son los trabajadores, empleadores y el gobierno.

12.2. RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN

La Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo es la responsable de lograr el cumplimiento de las líneas de acción, metas e indicadores de la presente Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021, en el marco de la R.M. 050-2017-TR, en coordinación con los órganos de líneas, programas y entidades adscritas al Sector; siendo asimismo, los responsables de la implementación de la presente Estrategia Sectorial y de sus respectivos planes de acción anuales, las instituciones que a continuación se detallan, en el ámbito de sus competencias funcionales:

- ✓ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
 - Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo



- Dirección General de Trabajo
- Dirección General de Derechos Fundamentales y de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Dirección General del Promoción del Empleo
- Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
- Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
- Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo
- Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos"
- Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú"
- Programa Nacional de Promoción de la Responsabilidad Empresarial "Perú Responsable"
- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana
- ✓ Seguro Social de Salud – EsSalud
- ✓ Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL
- ✓ Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo

La implementación de las acciones establecidas en la Estrategia Sectorial y en sus respectivos Planes Anuales se realizará en coordinación con órganos de administración interna del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y financiadas a través de las metas presupuestarias de las diferentes dependencias del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, involucradas en la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021.

- ✓ Plan de Acción Anual Sectorial para la Formalización Laboral. La Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo se encargará de elaborar los planes anuales en coordinación con las dependencias responsables de la implementación de la presente esta Estrategia. Dichos planes se realizarán a inicios de cada año; considerando las recomendaciones formuladas en las evaluaciones previas a partir del primer año de implementación.

12.3. MONITOREO Y EVALUACIÓN

Con el objetivo de lograr los resultados esperados y optimizar la ejecución de esta intervención sectorial, la fase de implementación de esta Estrategia complementa un proceso de monitoreo y evaluación periódica a cargo de Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, cuyos resultados se presentarán ante un Comité de Evaluación de la Estrategia Sectorial.

- ✓ Comité de Evaluación de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018 – 2021. Para la adecuada evaluación de la presente estrategia y de sus respectivos Plan de Acción Anual se creará un Comité de Evaluación de la Estrategia Sectorial que propondrá ajustes y modificaciones a las mismas, siendo la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo la Secretaria Técnica de dicho Comité.

Así, para el monitoreo y evaluación de la presente estrategia se ha programado las siguientes actividades:

- ✓ Elaboración de la Línea Base, la cual está a cargo de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo - DGPIT y permitirá efectuar el monitoreo y evaluación de esta intervención.
- ✓ Monitoreo y evaluación del Plan de Acción Anual Sectorial para la Formalización Laboral, la cual se realizará periódicamente de manera semestral y estará a cargo de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo (DGPIT), a fin de verificar el cumplimiento de los actividades y metas de la presente Estrategia; así como, proponer las recomendaciones necesarias, las cuales serán

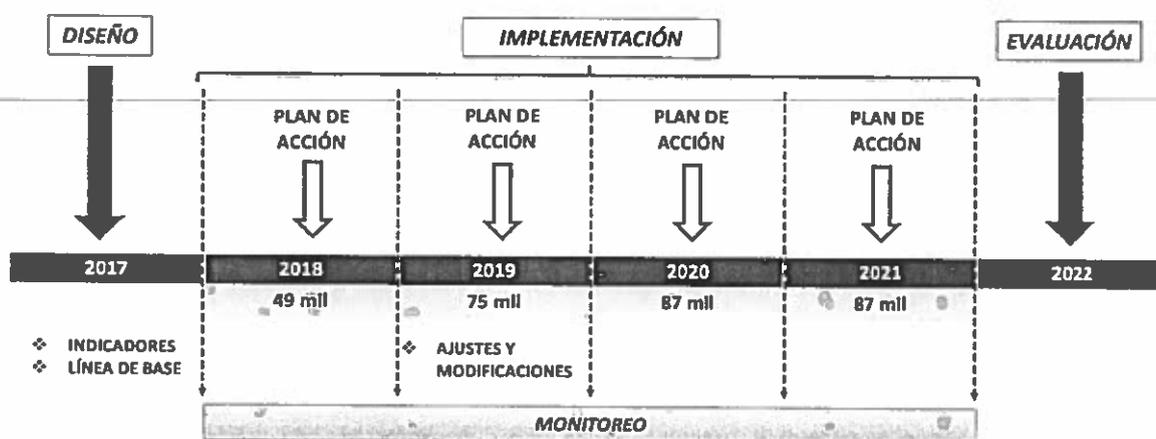


presentadas ante el Comité de Evaluación de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018 – 2021.

- ✓ Ajustes y modificaciones de la Estrategia Sectorial y sus Planes de Acción Anuales, a cargo del Comité de Supervisión y Evaluación de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018 – 2021, en base a las recomendaciones formuladas por la DGPIT en sus respectivos informes de monitoreo y evaluación.

Una vez finalizada la ejecución de la Estrategia Sectorial (año 2022), y se realizará la valoración de la intervención a través de la medición de resultados, que serán presentados a Alta Dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Esta actividad también estará a cargo de la DGPIT.

GRÁFICO N° 60
FASES DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL 2018-2021



Fuente: MTPE – Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo

12.4. LÍNEA DE BASE DE INDICADORES DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL

Para la evaluación y monitoreo de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021 se cuenta con una línea de base de indicadores que permita evaluar la efectividad de los esfuerzos del Sector en materia de formalización en particular, y en articulación de los servicios brindados en general⁶³.

Los resultados de la medición de los indicadores brindarán elementos para fortalecer algunos servicios, programas y proyectos, y finalmente para lograr la meta de reducción de la informalidad en el empleo.

Para la construcción de los indicadores de la Estrategia Sectorial se consideró como fuente de información la serie de registros administrativos y de encuestas a los beneficiarios/ usuarios de sus diferentes servicios/programas del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.

⁶³ Con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo –OIT.

CUADRO N° 09
FUENTES DE INFORMACIÓN DE LOS INDICADORES DE RESULTADO Y DE PRODUCTO DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL 2018-2021

Indicador	Dependencias responsables	Fuentes de información
Indicador de Resultados		
N° de personas que ingresaron al mercado laboral formal	Programas Jóvenes Productivos, Impulsa Perú, DGPIT, DGSNE, SUNAFIL	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Intermediación Laboral -SILNET • Joven Net • Sistema de Registro Civil • Registro de beneficiarios de la Feria Formalízate Ahora. • Sistema Informático de Inspección del Trabajo
N° de trabajadores formalizados por el MTPE	DGPIT	Registro de beneficiarios de la Feria Formalízate Ahora.
N° de personas insertadas al mercado laboral formal	Programas Jóvenes Productivos, Impulsa Perú, DGSNE	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Intermediación Laboral -SILNET • Joven Net • Sistema de Registro Civil
N° de trabajadores incorporados a planilla	SUNAFIL	Sistema Informático de Inspección del Trabajo
Indicador de Producto		
N° de jóvenes capacitados, Proyecto de inversión Pública N° 308669	DGSNE	Sistema de Intermediación Laboral -SILNET
N° de personas con competencias laborales para empleo dependiente formal y emprendimiento en ocupaciones básicas	Programas Jóvenes Productivos, Impulsa Perú	<ul style="list-style-type: none"> • Joven Net • Sistema de Registro Civil
N° de personas acceden a los espacios web orientadores, construcción de trayectorias formativo laborales	DGFPCL / OGETIC	Google Analytics
N° de personas intermediadas para su inserción laboral.	Programas Jóvenes Productivos, Impulsa Perú, DGSNE	Sistema de Intermediación Laboral -SILNET
N° de personas certificadas laboralmente	Programas Jóvenes Productivos, Impulsa Perú	Sistema de Registro Civil



Indicador	Dependencias responsables	Fuentes de información
N° de fiscalizaciones en planilla (órdenes cerradas de fiscalización)	SUNAFIL	Sistema Informático de Inspección del Trabajo
N° de orientaciones en registro de planilla (órdenes cerradas de orientación)	SUNAFIL	Sistema Informático de Inspección del Trabajo
N° de trabajadores fiscalizados en registro de planilla	SUNAFIL	Sistema Informático de Inspección del Trabajo
N° de trabajadores orientados en registro de planilla	SUNAFIL	Sistema Informático de Inspección del Trabajo
N° de actores en la informalidad laboral que recibieron capacitación, asistencia técnica, orientación y servicios en materia de formalización laboral, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales	DGDFSST, DGT, DGPIT, Programa Perú Responsable	Registros (en su mayoría físicos y, en menor medida, en excel) de los servicios ofrecidos por las dependencias responsables.

Las fuentes de verificación que se utilizarán comprenden los datos de la planilla electrónica para los trabajadores asalariados y la base de personas con registro tributario para los trabajadores independientes o autoempleados, como se señala en el siguiente cuadro

CUADRO N° 010
FUENTES DE VERIFICACIÓN DE LOS INDICADORES DE LA ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL 2018-2021

Segmentos del mercado	Sub grupos	Fuente de verificación
Trabajador Asalariado		Planilla Electrónica
Trabajador Independiente	Locación de servicios	Planilla Electrónica
	Empleador, locación de obras y otros por cuenta propia	Base de trabajadores independientes de la SUNAT



13. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Población en Edad de Trabajar (PET): Es el conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años y más como población en edad activa o población en edad de trabajar (PET).

Población Económicamente Activa (PEA): Son todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados).

Población No Económicamente Activa (inactivos): Son todas las personas que pertenecen a la población en edad de trabajar que en la semana de referencia no han trabajado ni buscado trabajo y no desean trabajar. Dentro de este grupo se encuentran las amas de casa, los estudiantes, los rentistas y los jubilados, que no se encontraban trabajando ni buscando trabajo. También se consideran dentro de este grupo a los familiares no remunerados que trabajan menos de 15 horas de trabajo semanales durante el periodo de referencia.

PEA ocupada: Es el conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada en el periodo de referencia. En este grupo se encuentra las personas que:

- Tienen una ocupación o trabajo al servicio de un empleador o por cuenta propia y perciben a cambio una remuneración en dinero o especie.
- Tienen una ocupación remunerada, no trabajaron por encontrarse enfermos, de vacaciones, licencia, en huelga o cierre temporal del establecimiento.
- El independiente que se encontraba temporalmente ausente de su trabajo durante el periodo de referencia, pero la empresa o negocio siguió funcionando.
- Las personas que prestan servicios en las Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales o en el Clero.

PEA desocupada: Se considera en esta categoría a las personas de 14 años y más que en el periodo de referencia no tenían trabajo, buscaron activamente trabajo durante la semana de referencia y no lo encontraron.

Estructura de mercado: Clasificación que se hace a los diferentes grupos de ocupados que existen, diferenciados básicamente por quién es el demandante de trabajo: sector público, sector privado, hogares, y el grupo de independientes que son demandantes y ofertantes de trabajo a la vez. El sector privado incluye a empleadores y asalariados y se subdivide en:

- Empresas de menos de 10 trabajadores
- Empresas de 10 a 49 trabajadores
- Empresas de 50 a más trabajadores

Categoría ocupacional: La PEA ocupada se agrupa en seis categorías de ocupaciones:

- **Empleador / patrono:** Es aquella persona que es titular o director en la explotación de una empresa, negocio o profesión y tiene trabajadores remunerados a su cargo.
- **Empleado:** Es el trabajador que se desempeña de preferencia en actividades de índole no manual, presta sus servicios a un empleador público o privado, y que percibe, generalmente, una remuneración mensual (sueldo).
- **Obrero:** Se denomina así, al trabajador que desempeña actividades de carácter manual, que trabaja para un empleador público o privado, y que percibe, generalmente, una remuneración semanal (salario).
- **Trabajador independiente:** Es aquella persona que trabaja en forma individual o asociada, explotando una empresa, negocio o profesión y que no tiene trabajadores remunerados a su cargo.



- **Trabajador del hogar:** Es la persona que presta servicios en una vivienda particular y recibe una remuneración mensual por sus servicios, y generalmente recibe alimentos.
- **Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR):** Es la persona que presta sus servicios en una empresa o negocio, con cuyo patrón o dueño tiene lazos de parentesco, sin percibir remuneración. En algunos casos recibe propina u otras formas de pago diferentes a sueldo, salario o comisiones. (OIT, Octava Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo).

Actividad Económica: Para la medición del empleo, el concepto de actividad económica se define en términos de producción de bienes y servicios, tal como ha sido establecido en el Sistema de Cuentas nacionales (SCN) de las Naciones Unidas. Se considera toda la producción del mercado y algunos tipos de producción de no mercado, que son la producción y elaboración de productos primarios para autoconsumo, la construcción por cuenta propia y otras producciones de activos fijos para uso propio. Excluye las actividades no remuneradas, como son las tareas domésticas no retribuidas y los servicios voluntarios a la comunidad.

Crecimiento económico: es la capacidad de una economía para producir cada vez más bienes y servicios. Se puede expresar como una expansión de las posibilidades de producción de la economía, es decir, que la economía puede producir más de todo lo cual tiene que ir relacionado con el aumento de la renta o valor de bienes y servicios finales producidos por esta economía en un determinado período.

Empleabilidad: capacidad potencial de un individuo Buscador de empleo para incorporarse y permanecer en el mercado laboral, esto es las posibilidades personales para encontrar empleo y adaptarse a un mercado de trabajo en continuo cambio, su significado hace referencia al potencial que tiene un individuo de ser solicitado por una empresa para trabajar en ella.

Empleo: como empleo puede dominarse a toda aquella actividad, oficio u ocupación donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas a cambio de lo cual percibe remuneración económica, la OIT lo define como trabajo efectuado a cambio de pago, salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie sin importar la relación de dependencia, (si es empleado dependiente asalariado o independiente autoempleo).

Empleo informal: como empleo informal se domina la actividad laboral de quienes trabajan y perciben ingresos al margen del control tributario del estado y de las disposiciones legales en materia laboral, incluye la actividad laboral de los trabajadores independientes, los vendedores ambulantes y las trabajadoras de servicio doméstico, los limpiavidrios, entre otros.



ANEXO N° 1



1. MATRIZ DE OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCIÓN Y RESPONSABLES

PESEM 2017-2021		ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL: PERIODO 2018-2021					
OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL	ACCIONES ESTRATÉGICAS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	N°	ESTRATEGIA	N°	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
OE5: Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.	AE1: Diseñar y promover estrategias territoriales para mejorar las competencias laborales y niveles de empleabilidad en los desempleados y subempleados.	OE1: Incrementar los niveles de empleabilidad y consecuentemente la productividad laboral para la formalización	1.1	Brindar capacitaciones y asistencias técnicas para lograr la inserción en el mercado de trabajo formal, a través de los programas de capacitación.	1.1.1	Brindar capacitación y/o asistencia técnica para la inserción laboral y autoempleo de personas en condiciones de desempleo, subempleo, jóvenes y otros grupos vulnerables.	JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ
					1.1.2	Brindar herramientas de orientación para la construcción de trayectorias formativas laborales y el fortalecimiento de habilidades para el empleo formal.	DGFPC
					1.1.3	Brindar asistencia técnica integral para la reinserción laboral de las víctimas de trabajo forzoso rescatadas.	DGDFSST / JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ
					1.1.4	Promover la articulación con programas y/o servicios de otros Sectores de Gobierno que contribuyan a la empleabilidad.	JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ / DGPE
			1.2	Certificar las competencias laborales para contribuir a la mejora de la empleabilidad	1.2.1	Brindar certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de personas en condiciones de desempleo, subempleo, jóvenes y otros grupos vulnerables.	IMPULSA PERÚ
			1.3	Promover el autoempleo productivo y formal.	1.3.1	Promover la articulación intergubernamental y espacios de diálogo para la promoción del autoempleo productivo y formal.	DGPE



PESEM 2017-2021		ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL: PERIODO 2018-2021					
OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL	ACCIONES ESTRATÉGICAS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	N°	ESTRATEGIA	N°	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
	AE 2: Fortalecer los programas y proyectos sociales del sector promoviendo la generación de empleo y autoempleo.				1.3.2	Formular una estrategia articulada y planes de actuación (proyectos pilotos) para la promoción del autoempleo	DGPE
					1.3.3	Difundir la importancia del aporte del autoempleo a la economía peruana.	DGPE / DRTPEs o GRTPEs
					1.3.4	Promover la articulación con el sector privado para la generación de autoempleo productivo y formal.	DGPE / DRTPEs o GRTPEs
					1.3.5	Desarrollar, implementar y fortalecer los servicios de orientación para el autoempleo.	DGPE / DRTPEs o GRTPEs
			1.4	Promover la inserción en el mercado de trabajo formal como mecanismo para la erradicación del trabajo infantil.	1.4.1	Promover el fortalecimiento de las capacidades de los adolescentes para el desarrollo de actividades económicas productivas alternativas y seguras.	DGDFSST
					1.4.2	Promover las capacidades productivas de los hogares con trabajo infantil	DGDFSST
			1.5	Brindar servicios de intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral para la inserción formal.	1.5.1	Fortalecer y ampliar la cobertura de los servicios del Centro de Empleo en el marco de una gestión descentralizada.	DGSNE / DRTPEs o GRTPEs
					1.5.2	Promover una intermediación laboral articulada con las agencias privadas de empleo.	DGSNE
			1.6	Coadyuvar a reducir los niveles de inadecuación ocupacional	1.6.1	Promover espacios de articulación público privada orientadas a la elaboración y actualización de los estándares de desempeño laboral y la formulación de programas para la capacitación para el trabajo	DGFPCl
					1.6.2	Desarrollar herramientas e instrumentos de estandarización de las funciones productivas para apoyar a los procesos de capacitación para el trabajo y certificación de competencias	DGFPCl



PESEM 2017-2021		ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL: PERIODO 2018-2021					
OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL	ACCIONES ESTRATÉGICAS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	Nº	ESTRATEGIA	Nº	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
						laborales en concordancia con la demanda del sector productivo	
					1.6.3	Promover la difusión de las plataformas web para la orientación de la trayectoria formativa y laboral.	DGFPC / DRTPEs o GRTPes
					1.6.4	Impulsar la capacitación en Competencias básicas y transversales para el empleo y la capacitación dual en el desarrollo del capital humano.	DGFPC / IMPULSA PERÚ / JÓVENES PRODUCTIVOS
OE1: Promover los empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía.	AE 2: Promover mejor calidad y mayor cobertura de la Seguridad Social y prevención de riesgos.	OE2: Generar condiciones que dinamicen el ciclo laboral formal	2.1	Diseñar e implementar mecanismos que dinamicen el ciclo laboral formal y/o incentiven el tránsito a la formalización laboral.	2.1.1	Diseñar, implementar y difundir "compromisos de formalización laboral" en el marco del sistema de inspección del trabajo.	DGPIT / SUNAFIL / DRTPELM / DRTPEs o GRTPes
					2.1.2	Proponer normas que incentiven y faciliten la formalización laboral, en coordinación con otros sectores de gobierno.	DGPIT / DGT
					2.1.3	Implementar mecanismos que permitan a las Direcciones Regionales y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo realizar y/o fortalecer las acciones para la formalización laboral, en el marco de la gestión descentralizada.	DGPIT / DRTPEs o GRTPes
					2.1.4	Implementar servicios integrados que promuevan, simplifiquen y/o faciliten los trámites para la formalización laboral, en articulación con otras ventanillas únicas vinculadas a la formalización.	DGPIT



PESEM 2017-2021		ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL: PERIODO 2018-2021					
OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL	ACCIONES ESTRATÉGICAS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	N°	ESTRATEGIA	N°	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
	AE3: Desarrollar y promover mecanismos de articulación multisectorial e intergubernamentales orientados a facilitar los procesos de formalización laboral.		2.2	Ampliar el acceso y mejorar la calidad de los servicios que brinda ESSALUD	2.2.1	Implementar normas, directivas, procedimientos o mecanismos operativos que mejoren la calidad en el servicio de las prestaciones económicas y sociales que brinda ESSALUD	ESSALUD
					2.2.2	Promover la realización de acciones normativas u operativas conducentes a reducir el tiempo de espera en el otorgamiento de citas médicas.	ESSALUD
					2.2.3	Propiciar la mayor cobertura de la seguridad social en grupos de trabajadores de difícil cobertura, garantizando su sostenibilidad financiera.	ESSALUD, DGT
			2.3	Facilitar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales	2.3.1	Revisar y/o analizar el marco regulatorio en materia de seguridad y salud en el trabajo, con especial énfasis en MYPEs.	DGDFSST
					2.3.2	Diseñar y difundir herramientas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo para facilitar el cumplimiento de la legislación sobre la materia.	DGDFSST
					2.3.3	Diseñar e implementar una plataforma virtual de autoevaluación de riesgos laborales en determinadas actividades económicas.	DGDFSST
	2.4	Promover la formalización laboral a través de la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral y	2.4.1	Sistematizar y difundir la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral y generadora de empleo decente en eventos y a través de medios masivos, social media, social Smart, redes sociales, vía telefónica y telemática.	DGT, Perú Responsable (1)		



PESEM 2017-2021		ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL: PERÍODO 2018-2021											
OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL	ACCIONES ESTRATÉGICAS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	N°	ESTRATEGIA	N°	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN						
				generadora empleo decente.	2.4.2	Promover y/o implementar el Concurso de Buenas Prácticas Laborales, la Certificación de Buenas Prácticas Laborales, el Registro de Empresas Socialmente Responsables y la Certificación de Empresas Socialmente Responsables.	DGT, Perú Responsable (1)						
						Brindar orientación y asistencia técnica a empresas y gremios empresariales respecto a la responsabilidad social empresarial en materia laboral y generadora empleo decente.	DGT, Perú Responsable (1)						
						Promover la implementación de beneficios a los servicios vinculados a la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral y generadora empleo decente.	DGT, Perú Responsable (1)						
						AE 1: Cautelar y promover el respeto de los derechos socio laborales de la población laboral, a través de un sistema de inspección del trabajo, proteger los derechos fundamentales y la seguridad y la salud en el trabajo.	OE3: Fortalecer la capacidad de cumplimiento de la regulación laboral	3.1	Promover en los espacios de diálogo sociales propuestas a favor de la formalización laboral.	3.1.1	Promover la discusión tripartita en los espacios de diálogo social sobre propuestas que promuevan la formalización laboral.	ST del CNTPE / ST del CONSAT	
											3.1.2	Sensibilizar y fortalecer los espacios de diálogo social regional (CRTPEs/CORSSATs (2)) para incluir en sus agendas el tema de formalización laboral.	ST del CNTPE / ST del CONSAT
											3.1.3	Propiciar la solución de problemáticas específicas en materia de seguridad social mediante espacios de diálogo social.	DGT
	3.2	Revisar y/o modificar el marco regulatorio del sistema de inspección del trabajo que coadyuve a la formalización laboral	3.2.1	Modificar la normativa de inspección del trabajo referida a formalización y seguridad social	DGPIT / DGT								
				3.2.2	Evaluar y ajustar la escala de multas del sistema de inspección del trabajo a fin de promover un cumplimiento efectivo de la legislación socio-laboral.	DGPIT							



PESEM 2017-2021		ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL: PERIODO 2018-2021					
OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL	ACCIONES ESTRATÉGICAS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	Nº	ESTRATEGIA	Nº	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
			3.3	Desarrollar procedimientos inspectivos que promuevan la formalización laboral en base a una gestión de riesgos y a la predictibilidad de la función inspectiva.	3.3.1	Promover la formalización laboral en el marco de las actuaciones de inspección laboral.	SUNAFIL / DRTPELM / DRTPEs o GRTPEs
					3.3.2	Fortalecer el sistema de inspección del trabajo a nivel regional	SUNAFIL / DGPIT
					3.3.3	Implementar el Tribunal de Fiscalización laboral	SUNAFIL
					3.3.4	Propiciar la articulación multisectorial y la gestión descentralizada en las acciones de fiscalización, especialmente en segmentos con altos índices de informalidad.	DGPIT / SUNAFIL / DRTPELM / DRTPEs o GRTPEs
					3.3.5	Formular e implementar los instrumentos técnicos normativos necesarios para orientar la actuación del sistema de inspección del trabajo en materia de formalización en base a una gestión de riesgos.	DGPIT / SUNAFIL
	AE 4: Sensibilizar a los actores laborales sobre los beneficios de la formalización, generando y difundiendo información de calidad.	OE4: Promover una cultura sobre los beneficios de la formalización laboral	4.1	Difundir los beneficios de la formalización laboral	4.1.1	Realizar actividades de difusión sobre los beneficios de la formalización laboral y la seguridad social en medios masivos, como social media, social Smart, redes sociales, vía telefónica y telemática.	DGPIT / SUNAFIL / DGT/ ESSALUD/ DRTPEs o GRTPEs
					4.1.2	Realizar capacitación presencial o virtual sobre beneficios y ventajas de la formalización laboral y la seguridad social a nivel nacional, regional y local.	DGPIT / SUNAFIL / DGT/ ESSALUD / Perú Responsable
					4.1.3	Implementar una plataforma virtual articulada con otros sectores de gobierno, sobre los beneficios de la formalización y la seguridad social.	DGPIT / SUNAFIL / DGT
					4.1.4	Promover la conformación de asociaciones formales de trabajadores independientes.	DGDFSST
					4.1.5	Promover el fortalecimiento de los servicios de orientación de las trabajadoras del hogar a nivel nacional.	DGDFSST



PESEM 2017-2021		ESTRATEGIA SECTORIAL PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL: PERIODO 2018-2021					
OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL	ACCIONES ESTRATÉGICAS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	N°	ESTRATEGIA	N°	LÍNEA DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN
			4.2	Promover una cultura sobre la importancia de acceder a la seguridad social	4.2.1	Promover la aprobación e implementación de una Estrategia Multisectorial y Sectorial de Promoción de la Cultura en Seguridad Social.	DGT
					4.2.2	Impulsar la implementación de mecanismos de información, sensibilización y/o capacitación sobre seguridad social destinada a jóvenes y profesores de secundaria.	DGT
					4.2.3	Promover procesos formativos permanentes y progresivos sobre beneficios de la formalización laboral y la seguridad social en la educación básica regular.	DGT / DGPIT
	AE 5: Diseñar e implementar mecanismos que faciliten y promuevan el tránsito a la formalización laboral.	OE5: Mejorar de la gestión del conocimiento	5.1	Implementar y/o fortalecer sistemas de información que contribuyan a mejorar la eficiencia de las intervenciones para la formalización laboral.	5.1.1	Implementar un observatorio sobre la formalización laboral.	DGPE / DGPIT
5.1.2					Generar y difundir información proveniente de la articulación de los diversos registros administrativos que faciliten las intervenciones en el marco de la Estrategia Sectorial.	DGPIT / SUNAFIL / DGPE / DRTPEs o GRTPEs	
5.1.3					Proponer mejoras a los registros administrativos del Sector (Planilla Electrónica, entre otros) a fin de facilitar y contribuir al cumplimiento de la legislación vigente.	DGFPCL / DGT	
5.1.4					Implementar sistemas de seguimiento de la inserción laboral de los beneficiarios de los programas de empleo.	JOVENES PRODUCTIVOS / IMPULSA PERÚ	
5.1.5					Elaborar e implementar un sistema de monitoreo y evaluación para la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral.	DGPIT	

(1) DGT implementa la Certificación y el Concurso de Buenas Prácticas Laborales; y el Programa "Perú Responsable" implementa el Registro de Empresas Socialmente Responsable y la Certificación de Empresas Socialmente Responsables.

(2) Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo / Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ANEXO N° 2

1. LA INFORMALIDAD EN LOS ASALARIADOS PRIVADOS

En este punto se describe la informalidad en el segmento de los trabajadores asalariados del sector privado, que se considera prioritario en las intervenciones del Sector Trabajo y Promoción del Empleo. Cabe precisar que, se conoce como asalariado al individuo que recibe una remuneración monetaria regular como contraprestación de la actividad laboral que lleva a cabo. Según el INEI en el 2016, de los 6 millones de asalariados privados de los cuales 3,8 millones trabajaron en empleos informales; es decir 6 de cada 10 asalariados del sector privado están en condición de informalidad.

1.1. Empleo informal asalariado en regiones y el tamaño de la empresa

Para identificar el empleo informal en el sector formal y en el sector informal, es importante para la priorización de actividades que promuevan la formalización y reduzcan el empleo informal. En ese sentido, de los casi 3,8 millones de asalariados, 2 millones no contaron con seguro de salud financiado por el empleador, cuya empresa está registrada formalmente (empleo informal en el sector formal), mientras el resto (1,8 millones) trabajaron en empresas no registradas en la SUNAT, y por lo tanto dentro de la informalidad empresarial (empleo informal en el sector informal).

La planificación de las intervenciones para reducir la informalidad también pasa por una priorización regional, por ello, es necesario tener en cuenta, que más de la mitad de los asalariados informales se concentraron principalmente en la región de Lima (35%), seguido en menor magnitud las regiones costeras del norte de La Libertad, Piura y Lambayeque. La concentración del empleo informal en el sector formal se encontró, precisamente en Lima (46%), seguido por, Piura, La Libertad y Arequipa.

Por otro lado, en el entendido que conforme crece el tamaño de la empresa crece su productividad⁶⁴ y con ello su capacidad de cumplir con la regulación laboral, es fundamental considerar el empleo informal asalariado según el tamaño de la empresa. Lo cual permitirá identificar qué intervenciones se plantearon para la reducir la informalidad, como la fiscalización laboral, que toma un rol fundamental especialmente en empresas de mayor tamaño. Contrariamente, conforme disminuye el tamaño de empresa, menor es la capacidad de cumplir con la regulación laboral. En ese contexto, los mecanismos de desarrollo empresarial toman más relevancia.

Según el INEI, los asalariados con empleo informal se concentraron principalmente en empresas de menor tamaño, así de los 3,8 millones de asalariados informales, 70% se encontraron en empresas con menos de 11 trabajadores, es decir 2,7 millones de ocupados.

De los 2 millones de asalariados con empleos informales que trabajaron en el sector formal, se encontró que 1,2 millones trabajaron en empresas con máximo 10 trabajadores, 586 mil en empresas con 11 hasta 100 trabajadores y 316 mil ocupados en empresas con más de 100 trabajadores. Cabe señalar que este último grupo corresponde claramente a un segmento empresarial con mayor capacidad para cumplir con la regulación laboral, por lo tanto una población prioritaria para las intervenciones de fiscalización, dado que permitiría alcanzar logros más inmediatos.



⁶⁴ Departamento de Economía Internacional. Área de Estudios y Análisis Económico, "la Caixa" Informe Mensual Estudios y Análisis Económico N° 357, mayo 2012

CUADRO N° 11
ASALARIADOS PRIVADOS CON EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR INFORMAL Y FORMAL POR TAMAÑO DE
EMPRESA SEGÚN REGIÓN, 2016

Región	Empleo informal								
	Asalariado privado			Emp. con 2 a 10 trab.		Emp. con 11 a 100 trab.		Emp. con más de 100 trab.	
	Total	Sector informal	Sector formal	Sector informal	Sector formal	Sector informal	Sector formal	Sector informal	Sector formal
Total	3 835 098	1 774 391	2 060 707	1 567 427	1 158 599	190 914	586 328	16 049	315 780
Amazonas	44 243	30 719	13 524	28 298	8 409	2 422	3 268	-	1 847
Áncash	141 261	80 562	60 699	71 069	30 435	8 942	20 772	551	9 492
Apurímac	51 727	36 430	15 297	30 425	10 422	5 921	4 082	84	793
Arequipa	186 358	92 389	93 969	75 037	60 060	16 184	24 859	1 168	9 050
Ayacucho	79 680	51 590	28 090	45 411	13 630	6 180	10 898	-	3 562
Cajamarca	133 878	90 747	43 131	84 359	25 527	6 187	11 519	201	6 085
Prov Const del Callao	136 178	31 609	104 569	29 527	49 910	1 747	33 226	335	21 434
Cusco	119 362	50 289	69 073	45 787	44 206	4 502	14 726	-	10 141
Huancavelica	31 702	24 015	7 687	22 457	4 288	1 558	2 604	-	794
Huánuco	82 282	50 126	32 156	46 871	20 241	3 061	8 415	194	3 500
Ica	105 047	51 727	53 320	40 260	31 428	10 128	14 253	1 340	7 639
Junín	172 914	93 887	79 027	88 156	51 317	7 050	17 728	680	9 983
La Libertad	236 410	120 099	116 310	103 305	64 531	14 338	31 849	2 456	19 930
Lambayeque	165 154	90 163	74 991	75 044	39 993	13 525	21 564	1 593	13 434
Lima	1 339 304	383 366	955 938	337 359	533 851	44 629	274 810	1 379	147 277
Loreto	76 194	35 818	40 376	32 416	21 015	3 024	15 382	378	3 979
Madre de Dios	19 187	12 200	6 987	11 399	3 192	801	2 966	-	829
Moquegua	17 207	7 888	9 320	7 137	5 686	571	1 836	179	1 798
Pasco	32 066	20 924	11 142	19 845	6 238	881	3 246	197	1 659
Piura	241 777	160 575	81 202	146 114	42 341	11 231	21 279	3 230	17 582
Puno	163 767	106 583	57 184	89 275	31 505	15 938	15 330	1 371	10 349
San Martín	119 671	81 943	37 728	73 102	21 601	8 551	11 060	290	5 067
Tacna	51 753	27 339	24 414	26 126	15 356	1 173	5 527	39	3 531
Tumbes	26 304	13 258	13 047	12 401	6 746	472	4 727	385	1 573
Ucayali	61 671	30 142	31 528	28 246	16 673	1 897	10 404	-	4 452

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada
 Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

1.2. Ingresos del empleo informal Asalariado y el tamaño de empresa

Según rangos de ingresos de la población asalariada privada con empleo informal, el 48% percibió menos de una remuneración mínima vital (RMV), pero si se analiza por tipo de informalidad la estimación aumenta a 58% en el caso de los que trabajaron en el sector informal. Lo cual refleja mayor incidencia de condiciones precarias del empleo informal en empresas del sector informal que del sector formal.

Además destaca que la concentración de asalariados con mayores ingresos se encontró en el sector formal, dado que 60% percibieron más de una remuneración mínima, lo cual refleja el mayor nivel de productividad de las empresas del sector formal respecto a las empresas del sector informal.



CUADRO N° 12
ASALARIADOS PRIVADOS CON EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR INFORMAL Y FORMAL POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGÚN RANGOS DE INGRESOS, 2016

Región	Empleo informal								
	Asalariado privado			Emp. con 2 a 10 trab.		Emp. con 11 a 100 trab.		Emp. con más de 100 trab.	
	Total	Sector informal	Sector formal	Sector informal	Sector formal	Sector informal	Sector formal	Sector informal	Sector formal
Total	3 835 098	1 774 391	2 060 707	1 567 427	1 158 599	190 914	586 328	16 049	315 780
Menos de 1/2RMV	679 436	455 007	224 429	420 855	159 139	33 980	45 524	172	19 766
1/2RMV a menos de 1RMV	1 151 867	564 461	587 406	500 932	390 984	61 223	132 294	2 307	64 128
1RMV a menos de 2RMV	1 574 947	617 556	957 391	532 010	492 882	76 329	294 832	9 217	169 678
2RMV a más	428 848	137 366	291 481	113 630	115 594	19 383	113 679	4 353	62 208

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE – DGPIIT – Dirección de Supervisión y Evaluación.

También cabe mencionar que en las empresas con 2 a 10 trabajadores, 229 mil asalariados privados con empleo informal percibieron los ingresos altos (más de 2 RMV), de los cuales 114 mil trabajaron en empresas no registradas en la SUNAT y 116 mil en empresas formalmente registradas. Este también es un grupo prioritario para las intervenciones de formalización del Sector Trabajo, debido a que los mayores ingresos reflejan los mayores niveles de productividad y por consiguiente mayores condiciones para una transición relativamente más rápida hacia la formalidad, aunque el reto de ubicarlos geográficamente es la principal barrera que las políticas públicas deben superar.

1.3. Tamaño de empresa y tipo de informalidad por actividad económica

La mayor parte de asalariados privados informales se dedicaron a las actividades relacionadas con servicios (33%), lo cual equivale a 1,3 millones de ocupados, y de ellos la mayor parte se encontraron en las empresas formales (974 mil), principalmente, con máximo 10 trabajadores (515 mil). En cambio, otro grupo importante se dedicaron a actividades de la Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura que represento (20%) del total 774 mil ocupados.

Las propias características del empleo informal en cada actividad económica y por tamaño de empresa, implica una elevada disparidad y heterogeneidad del empleo informal que requiere de diferentes estrategias para reducir la informalidad.

Otros sectores donde se congregaron asalariados privados informales son la construcción (590 mil) y el comercio (623 mil). Con mayor concentración del empleo informal en la Construcción en el sector informal (412 mil) y en empresas más pequeñas (395 mil), a diferencia del Comercio en el sector formal (471 mil) y en empresa más pequeñas (343 mil).



CUADRO N° 13
ASALARIADOS PRIVADOS CON EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR INFORMAL Y FORMAL POR TAMAÑO DE
EMPRESA SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2016

Región	Empleo informal								
	Asalariado privado			Emp. con 2 a 10 trab.		Emp. con 11 a 100 trab.		Emp. con más de 100 trab.	
	Total	Sector informal	Sector formal	Sector informal	Sector formal	Sector informal	Sector formal	Sector informal	Sector formal
Total	3 835 098	1 774 391	2 060 707	1 567 427	1 158 599	190 914	586 328	16 049	315 780
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	773 828	725 596	48 232	609 134	5 445	104 324	20 195	12 138	22 592
Minería	68 231	50 117	18 114	24 639	974	21 565	6 071	3 912	11 070
Industria de bienes de consumo	400 077	95 892	304 185	88 392	182 089	7 500	77 628	-	44 467
Industria de bienes intermedios y de capital	97 367	32 557	64 810	30 781	38 822	1 776	18 485	-	7 503
Construcción	590 240	411 641	178 599	395 391	71 740	16 250	77 211	-	29 648
Comercio	622 774	151 418	471 356	145 228	343 425	6 190	71 682	-	56 249
Servicios no personales	856 794	187 566	669 229	158 627	268 303	28 939	265 420	-	135 506
Servicios personales	424 611	119 604	305 007	115 237	246 625	4 368	49 636	-	8 746
Hogares	1 177	-	1 177	-	1 177	-	-	-	-

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE – DGPIT – Dirección de Supervisión y Evaluación.

1.4. Evolución del empleo asalariado formal

El crecimiento económico del país en los últimos años ha impulsado el crecimiento dinámico de los trabajadores asalariados privados formales, así como de los trabajadores asalariados informales aunque en menor medida. Así, contrariamente a lo que podría esperarse, el crecimiento de la actividad económica no implicó la reducción del empleo informal, en tal sentido, esperar que buena parte del empleo informal transite a la formalidad requerirá de la implementación de un conjunto de medidas efectivas de corto, mediano y largo plazo.

En ese contexto, es importante analizar muy brevemente el tipo de empleo formal que se viene generando en los últimos años, principalmente, como producto del crecimiento económico, y para ello la revisión de la información proveniente de la Planilla Electrónica⁶⁵ es relevante.

Según datos de la Planilla electrónica, en el sector privado en el periodo 2010 y 2017⁶⁶ la comparación de la evolución del promedio de empresas, de los asalariados, y de los ingresos muestra una tendencia similar de tasa de crecimiento anual (5.0%, 4.4% y 4.2% respectivamente), tendencia ligeramente superior a la que muestra el crecimiento promedio anual del PBI (4.8%) y de la productividad (3.7%) en el periodo 2010 -2016⁶⁷.



⁶⁵ Registro de trabajadores que realizan los empleadores vía internet. Los resultados son publicados por el MTPE en el portal web

⁶⁶ A setiembre del 2017.

⁶⁷ A la fecha no hay datos oficiales anuales del crecimiento anual del PBI publicados por el INEI.

CUADRO N° 14
PROMEDIO DE EMPRESAS, ASALARIADOS PRIVADOS FORMALES Y REMUNERACIONES DEL SECTOR
PRIVADO, 2011 - 2017

Año	Numero promedio de empresas		Numero promedio de Trabajadores		Promedio de remuneración	
	Absoluto	Variación porcentual anual (%)	Absoluto	Variación porcentual anual (%)	Absoluto	Variación porcentual anual (%)
Variación porcentual 2010-2017 (%)	40.6	-	34.8	-	33.0	-
Tasa de crecimiento promedio anual 2010-2017 (%)	5.0	-	4.4	-	4.2	-
2010	200 637	-	2 436 522	-	1 613	-
2011	222 507	10.9	2 729 488	12.0	1 741	7.9
2012	242 913	9.2	2 932 632	7.4	1 852	6.4
2013	253 088	4.2	3 036 082	3.5	1 994	7.6
2014	261 781	3.4	3 136 928	3.3	2 076	4.1
2015	273 873	4.6	3 257 201	3.8	2 147	3.4
2016	282 150	3.0	3 312 749	1.7	2 212	3.0
2017 1/	282 023	0.0	3 284 015	-0.9	2 145	-3.0

1/ Promedio a septiembre del 2017.

Fuente: Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo / OGETIC / Oficina de Estadística - Planilla Electrónica.

Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

1.4.1. Crecimiento del empleo formal por actividad económica

El número de trabajadores formales creció dinámicamente entre los años 2010 y 2017 con una tasa promedio anual de 2%. En algunos sectores económicos el crecimiento fue mayor al promedio, y en otros, inclusive hubo una reducción de los mismos. En dicho periodo la población de asalariados privados formales creció de manera sostenida en casi todos los sectores, con excepción de enseñanza y del servicio doméstico.

Las actividades que concentran mayor número de asalariados privados con empleo formal fueron comercio, industria y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; mientras que las actividades con las tasas más altas de crecimiento promedio anual en el periodo 2010-2017 se encontraron en actividades relacionada con servicios sociales de salud (7.9%), agricultura, ganadería, caza y silvicultura (6.4%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (5.8%), hoteles y restaurantes (5.5%).

CUADRO N° 15
ASALARIADOS PRIVADOS FORMALES Y TASA DE CRECIMIENTO PROMEDIO ANUAL 2010 - 2017 SEGÚN
ACTIVIDAD ECONÓMICA

Actividad económica	2013	2014	2015	2016	2017 1/	Tasa de Crecimiento 2/
Total	3,036,082	3,136,928	3,257,201	3,312,749	3,284,015	2.0
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	164,369	182,859	199,136	212,473	210,544	6.4
Pesca	21,308	20,703	21,269	20,425	20,046	-1.5
Explotación de minas y canteras	120,557	113,587	109,753	100,639	103,716	-3.7
Industrias manufactureras	489,055	488,262	493,907	498,141	477,157	-0.6
Suministro de electricidad, gas y agua	14,448	14,537	15,276	16,063	16,344	3.1
Construcción	219,464	216,902	216,017	185,607	174,584	-5.6
Comercio al por mayor y al por menor, rep. vehic. autom.	505,419	522,584	541,879	561,057	563,220	2.7
Hoteles y restaurantes	115,655	123,965	135,116	142,911	143,463	5.5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	218,981	239,048	264,192	275,235	274,460	5.8
Intermediación financiera	113,792	118,257	123,283	126,338	127,846	3.0
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	602,517	629,300	650,037	664,423	661,511	2.4
Administración pública y defensa	5,679	5,519	5,451	5,789	5,998	1.4
Enseñanza	172,905	178,981	193,234	201,894	194,565	3.0
Servicios sociales y de salud	52,253	59,505	66,238	70,126	70,855	7.9
Otras activ. serv. comunitarios, sociales y personales	208,069	210,310	217,006	221,843	220,683	1.5
Hogares privados con servicio doméstico	13	14	13	12	10	-6.8
Organizaciones y órganos extraterritoriales	1,713	1,584	1,582	1,529	1,480	-3.6
No determinado	9,886	11,511	3,810	8,244	17,537	15.4

1/ Promedio a septiembre del 2017

2/ Tasa de crecimiento promedio anual del 2013 al 2017.

Fuente: Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo / OGETIC / Oficina de Estadística - Planilla Electrónica.

Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.



Tipo de contrato de los asalariados con empleo formal

En cuanto al tipo de régimen laboral, en el periodo 2013 – 2017 más de las tres cuartas partes de los trabajadores asalariados privados formales se encuentran contratados bajo el régimen laboral general, en tanto, la cuarta parte restante, se encuentran contratados bajo algún régimen laboral especial. En el mismo periodo, el régimen laboral con mayor dinamismo fue por inicio o incremento de actividad (107 mil asalariados), seguido por necesidades del mercado (53 mil asalariados).

Por otro lado, también destaca que el principal régimen laboral especial utilizado fue el agrario, al concentrar el 8% del total de trabajadores asalariados privados registrados en la Planilla Electrónica.

CUADRO N° 16
ASALARIADOS PRIVADOS FORMALES POR TIPO DE CONTRATO, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2013 – 2017

Tipo de contrato de trabajo /condición laboral	2013	2014	2015	2016	2017 1/	Tasa de Crecimiento 2/
Total	3,036,082	3,136,928	3,257,201	3,312,749	3,284,015	2.0
A plazo indeterminado - D.LEG. N° 728	1,150,611	1,161,896	1,182,178	1,207,383	1,188,422	0.8
A tiempo parcial	121,185	127,558	134,731	140,642	134,207	2.6
Por inicio o incremento de actividad	464,557	502,060	534,546	560,965	572,194	5.3
Por necesidades del mercado	420,455	447,459	469,967	478,107	473,671	3.0
Por reconversión empresarial	4,083	4,223	4,290	4,563	4,784	4.0
Ocasional	6,672	6,021	5,535	5,178	5,551	-4.5
De suplencia	3,891	4,903	5,676	6,181	6,552	13.9
De emergencia	1,077	526	512	619	999	-1.9
Para obra determinada o servicio específico	507,656	510,099	523,477	520,134	523,372	0.8
Intermitente	153,081	164,636	174,654	183,555	186,534	5.1
De temporada	31,840	38,115	39,783	40,925	39,877	5.8
De exportación no tradicional D.LEY 22342	68,888	69,041	72,258	76,123	66,001	-1.1
De extranjero - D.LEG. N° 689	2,708	3,267	3,690	3,707	3,686	8.0
A domicilio	51	37	39	41	42	-5.1
Futbolistas profesionales	265	298	286	372	372	8.9
Agrario - ley 27360	-	9,268	6,140	-	3,122	-
Migrante andino decisión 545	500	648	646	702	747	10.6
Otros no previstos	79,166	83,306	79,550	64,479	61,045	-6.3
No determinado	19,396	3,570	19,243	19,074	12,836	-9.8

1/ Promedio a septiembre del 2017.

2/ Tasa de crecimiento promedio anual del 2013 al 2017.

Fuente: Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo / OGETIC / Oficina de Estadística - Planilla Electrónica.

Elaboración: MTPE – DGPIIT – Dirección de Supervisión y Evaluación.

Asalariado privado formal por régimen laboral

En cuanto al tipo de régimen laboral, en el periodo 2013 – 2017 más de tres cuartas partes de los trabajadores asalariados privados formales se encuentran contratados bajo el régimen laboral general (2,5 mill.), en tanto, la cuarta parte restante, se encuentran contratados bajo algún régimen laboral especial (770 mil). En dicho periodo, el régimen laboral con mayor dinamismo fue el de microempresa (21%), seguido por el régimen de pequeña empresa (14%).

Por otro lado, también destaca que el régimen laboral especial más utilizado fue el agrario, al concentrar el 9.5% del total de trabajadores asalariados privados registrados en la Planilla Electrónica.



CUADRO N° 17
ASALARIADOS PRIVADOS FORMALES SEGÚN REGIMEN LABORAL, 2013 – 2017

Régimen laboral	2013	2014	2015	2016	2017 1/	Tasa de Crecimiento promedio anual
Total	3 036 082	3 136 928	3 257 201	3 312 749	3 284 015	3.6
Privado general	2 408 972	2 460 072	2 519 092	2 548 693	2 513 065	2.3
Microempresa	127 789	156 384	187 685	219 766	239 322	21.2
Pequeña empresa	55 796	65 597	72 564	81 099	86 851	14.0
Agrario	208 837	231 267	250 586	274 270	264 089	9.5
Exportación no tradicional	-	16 892	10 165	-	3 925	-
Mineros	34 768	32 738	32 550	33 165	35 353	-3.2
Construcción civil	143 145	141 961	135 529	103 795	97 357	-2.7
Otros no previstos	24 295	28 367	30 459	31 878	31 749	12.0
No determinado	32 482	3 651	18 570	20 084	12 301	-24.4

1/ Promedio a septiembre del 2017.

2/ Tasa de crecimiento promedio anual del 2013 al 2017.

Fuente: Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo / OGETIC / Oficina de Estadística - Planilla Electrónica.

Elaboración: MTPE – DGPIT – Dirección de Supervisión y Evaluación.

1.4.2. Empleo asalariado formal por tamaño de empresa

Entre el 2013 y setiembre del 2017 el promedio de las empresas privadas registradas en la Planilla Electrónica se incrementó en 28 mil, así mismo el número de trabajadores asalariados formales en 248 mil ocupados. Y según tamaño de empresa destacaron las empresas más pequeñas por el mayor aumento del promedio de empresas, y las empresas grandes por el empleo formal generado.

CUADRO N° 18
PROMEDIO DE EMPRESAS Y ASALARIADOS DE EMPRESA FORMALES SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2013 - 2017

Tamaño de empresa	2013	2014	2015	2016	2017 1/	Tasa de Crecimiento 2/
Promedio de empresas 3/	253,088	261,781	273,873	282,150	282,023	2.7
1 - 10	223,867	231,801	242,800	250,312	250,881	2.9
11 - 100	25,619	26,288	27,217	27,952	27,299	1.6
101 - 499	2,857	2,929	3,066	3,087	3,052	1.7
500 a más	745	764	790	799	792	1.6
Promedio de trabajadores	3,036,082	3,136,928	3,257,201	3,312,749	3,284,015	2.0
1 - 10	613,461	632,889	658,592	680,070	677,895	2.5
11 - 100	687,324	703,001	725,146	743,593	734,959	1.7
101 - 499	595,997	603,614	634,080	640,130	630,546	1.4
500 a más	1,139,300	1,192,424	1,239,384	1,248,955	1,240,614	2.2

1/ Promedio a septiembre del 2017.

2/ Tasa de crecimiento promedio anual del 2013 al 2017.

3/ Se calcula sumando el número de empresas o trabajadores registrados cada mes y dividido entre 12 meses para estimar el total del año.

Fuente: Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo / OGETIC / Oficina de Estadística - Planilla Electrónica.

Elaboración: MTPE – DGPIT – Dirección de Supervisión y Evaluación.



Entre el 2013 y 2017 en el promedio de empresas con máximo 10 trabajadores se encontró que las unidades económicas aumentaron en 27 mil unidades, mientras que el promedio de trabajadores asalariados registrados aumentó en 27 mil ocupados.

En el caso de las empresas con más de 100 trabajadores, si bien el promedio de empresas privadas creció sólo en 242 empresas en el mismo período, el promedio asalariados que congregaron aumentaron en 136 mil, por lo cual la tasa de crecimiento promedio anual de trabajadores en este tamaño estuvo por encima del promedio general (2.7%), explicando más de la mitad del crecimiento del empleo formal en el Perú.

Cantidad de locadores privados por actividad económica

El contrato de locación de servicios es un tipo de contrato nominado de naturaleza civil y regulado por el Código Civil, mediante el cual se contrata la prestación de servicios de una persona a favor de otra sin subordinación alguna. Este tipo de contrato se diferencia del contrato de trabajo, de naturaleza laboral, porque en este tipo de contrato no existe subordinación del prestador del servicio. Subordinación que sí existe en la relación laboral, lo cual faculta al empleador a reglamentar la prestación de servicios y a sancionar los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador dependiente.

Esta similitud entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios ha permitido que en algunos casos se suscriba este contrato de naturaleza civil ocultando la naturaleza laboral de la relación existente entre el locador y su contraparte, pues al existir subordinación entre las partes, no resulta válido suscribir un contrato de locación de servicios.

Según los datos de la Planilla Electrónica, el promedio de prestadores de servicios por contrato de locación⁶⁸ registró una ligera contracción en los últimos años, al pasar de 503 mil en el 2013 a más de 633 mil a setiembre del 2017. La mayor reducción de locadores de servicios se encontró en las actividades relacionadas con la pesca, comercio, explotación de minas y organizaciones y órganos extraterritoriales. Por otro lado, en el sector privado destacan las tasa de crecimiento promedio anual positivas de las actividades referidas a servicios sociales y salud, y servicios doméstico.



⁶⁸ Se considera bajo la modalidad de Locación de Servicios, aquel personal que es contratado para desempeñar un servicio especializado, con un resultado pre-definido y en cuyo caso el contratado deberá aportar los materiales y elementos de trabajo. El tratamiento de las retenciones corresponde a la Planilla Electrónica. Cabe señalar que las empresas que no pagan la Renta por el costo del Seguro de Salud, no pagan el Seguro de Cesantías y el Seguro de Vejez.

CUADRO N° 19
LOCADORES (4TA CATEGORÍA) EN EL SECTOR PRIVADO, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2013 – 2017

Actividad económica	2013	2014	2015	2016	2017 1/	Tasa de Crecimiento 2/
Total	502,665	515,736	472,033	527,637	633,189	5,9
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	9,227	9,715	8,552	9,870	9,816	1,6
Pesca	2,619	2,510	2,126	2,414	2,373	-2,4
Explotación de minas y canteras	7,002	6,738	5,827	6,330	6,312	-2,6
Industrias manufactureras	42,341	42,059	37,127	41,725	41,397	-0,6
Suministro de electricidad, gas y agua	3,067	3,132	2,994	2,947	4,015	7,0
Construcción	26,771	27,401	23,998	26,529	25,254	-1,4
Comercio al por mayor y al por menor, rep. vehic. autom.	87,308	85,556	74,204	84,380	84,867	-0,7
Hoteles y restaurantes	14,897	15,220	14,027	15,878	16,522	2,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	42,937	46,118	42,796	43,672	50,171	4,0
Intermediación financiera	12,302	11,969	11,093	11,685	12,190	-0,2
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	108,091	113,871	107,880	120,428	121,380	2,9
Administración pública y defensa	1,592	1,549	1,442	1,368	80,092	166,3
Enseñanza	45,285	46,769	44,449	46,864	53,930	4,5
Servicios sociales y de salud	28,967	31,112	30,667	34,790	44,121	11,1
Otras activ. serv. comunitarios, sociales y personales	65,512	67,316	63,397	69,213	73,710	3,0
Hogares privados con servicio doméstico	1	2	1	2	2	12,5
Organizaciones y órganos extraterritoriales	615	513	423	416	391	-10,7
No determinado	4,131	4,188	1,030	3,127	6,646	12,6

1/ Promedio a septiembre del 2017.

2/ Tasa de crecimiento promedio anual del 2013 al 2017.

Fuente: Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo / OGETIC / Oficina de Estadística - Planilla Electrónica.

Elaboración: MTPE – DGPIT – Dirección de Supervisión y Evaluación.

2. EL EMPLEO INFORMAL EN LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES

En este punto se describe brevemente la magnitud de trabajadores independientes con empleo informal. Los Independientes son definidos como aquellos trabajadores cuya remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos.

Cómo ya se señaló, en el 2016 los trabajadores independientes sumaron 5,8 millones, de los cuales casi 5 millones correspondió, el segmento del mercado en condición de informalidad laboral más extenso.

Por otro lado, la mayoría de los independientes fueron no calificados, es decir sin estudios superiores (96%). Este grupo se caracteriza también por realizar sus actividades con trabajadores familiares no remunerados. En el 2016, del total de los Independientes no calificados (4,9 millones) el segmento que trabajó sin TFNR (2,8 millones) fue superior al que contó con la participación de los TFNR (2,2 millones).

2.1. El trabajador independiente informal por actividad económica

Según la actividad económica, la mayoría de independientes con empleo informal se dedicaron a la agricultura, ganadería, pesca y silvicultura (1,9 millones de trabajadores), los cuales representaron 37% del total con empleo informal. De ellos 74% se encontraron en zonas rurales. En cambio, otro grupo importante de independientes que se dedicaron a actividades de comercio (22%), implicando a 1,1 millones, se concentraron principalmente en las ciudades urbanas (87%).

Esta marcada diferencia se debe a que las actividades de agricultura y ganadería se concentran más en zonas alejadas de las ciudades. La agricultura como actividad económica necesita de grandes hectáreas para poder realizar sus labores, a diferencia del comercio que se realiza más en los puertos y necesita estar cerca de las ciudades para realizar sus trabajos. Esta situación refuerza el planteamiento de estrategias focalizadas según las particularidades de las actividades económicas.



Enfocándose en las otras actividades económicas, la minería fue la única que puede balancear sus labores en tanto zonas urbanas como rurales, de ahí el resto de actividades como construcción, industria y servicios se enfoca en un porcentaje mayor en el ámbito urbano.

CUADRO N° 20
INDEPENDIENTES CON EMPLEO INFORMAL, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA Y ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2016

Actividad económica - Ámbito geográfico	Total	Independiente calificado	Independiente no calificado		
			Total	Con TFNR	Sin TFNR
Total	5 048 182	116 716	4 931 467	2 159 553	2 771 914
Urbano	3 279 541	112 446	3 167 095	901 632	2 265 463
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	497 475	-	497 475	314 774	182 702
Minería	6 208	-	6 208	799	5 409
Industria de bienes de consumo	234 463	2 625	231 839	73 081	158 758
Industria de bienes intermedios y de capital	32 756	2 111	30 645	6 061	24 584
Construcción	100 599	4 419	96 180	2 788	93 392
Comercio	977 732	10 110	967 622	304 143	663 479
Servicios no personales	875 787	76 190	799 597	18 907	780 691
Servicios personales	554 519	16 991	537 528	181 080	356 448
Rural	1 768 641	4 270	1 764 371	1 257 921	506 450
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1 390 889	-	1 390 889	1 136 695	254 194
Minería	6 569	17 041 755 68	6 552	936	5 616
Industria de bienes de consumo	79 628	-	79 628	14 160	65 468
Industria de bienes intermedios y de capital	3 845	420	3 425	1 525	1 899
Construcción	7 036	-	7 036	840	6 196
Comercio	151 129	-	151 129	81 407	69 722
Servicios no personales	71 090	3 106	67 983	1 583	66 400
Servicios personales	58 457	727	57 730	20 774	36 956

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016, Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

2.2. Independiente con informal por rango de ingreso y ámbito geográfico

Por ámbito geográfico, los independientes con empleo informal se encontraron principalmente en el ámbito urbano (65%). Según los ingresos percibidos por el trabajo, 70% de los Independientes con empleo informal percibieron menos de S/ 850, lo cual refleja el enorme problema estructural en este segmento laboral.

La situación se agrava en aquellos independientes con empleo informal cuyos ingresos no superaron media remuneración mínima (2,3 millones), los cuales se ubicaron tanto en zonas rurales (1,2 millones) como en las zonas urbanas (1,2 millón).

Sin embargo, existe un reducido número de los trabajadores independientes que percibieron ingresos superiores a 2 remuneraciones mínimas (8%), los cuales comprenden 412 mil, y se concentraron principalmente en las ciudades. se concentraron en el comercio, industria y servicios.



CUADRO N° 21
INDEPENDIENTES CON EMPLEO INFORMAL SEGÚN RANGO DE INGRESO Y ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2016

Rango de Ingreso - Ámbito geográfico	Total	Independiente calificado	Independiente no calificado		
			Total	Con TFNR	Sin TFNR
Total	5 048 182	116 716	4 931 467	2 159 553	2 771 914
Urbano	3 279 541	112 446	3 167 095	901 632	2 265 463
Menos de 1/2RMV	1 242 687	39 774	1 202 912	375 120	827 792
1/2RMV a menos de 1RMV	825 218	29 648	795 570	235 756	559 814
1RMV a menos de 2RMV	872 542	23 584	848 959	196 127	652 832
2RMV a más	339 094	19 440	319 654	94 630	225 025
Rural	1 768 641	4 270	1 764 371	1 257 921	506 450
Menos de 1/2RMV	1 076 720	2 385	1 074 335	725 582	348 753
1/2RMV a menos de 1RMV	410 646	881	409 765	324 967	84 798
1RMV a menos de 2RMV	208 584	863	207 721	153 240	54 481
2RMV a más	72 691	141	72 550	54 132	18 418

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

2.3. Trabajador independiente informal por región

Los trabajadores independientes del sector informal se concentraron en mayor medida en la capital, en comparación con otras regiones. El 20% de los trabajadores de este segmento realizó sus labores en Lima, debido a la concentración económica que tiene la capital del país. Caso contrario se encontró en la región Cajamarca, la segunda región con mayor tasa de trabajadores independientes 7% con 358 mil trabajadores, los cuales realizaron actividades mayormente agrícolas.

Las regiones con menor concentración de trabajadores independientes, fueron Pasco (57 mil), Moquegua (32 mil) y Madre de Dios (29 mil), debido a la poca densidad poblacional de estas regiones del país.



CUADRO N° 22
INDEPENDIENTES CON EMPLEO INFORMAL SEGÚN REGIÓN Y ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2016

Región	Total	Independiente calificado	Independiente no calificado		
			Total	Con TFNR	Sin TFNR
Total	5 048 182	116 716	4 931 467	2 159 553	2 771 914
Amazonas	95 124	570	94 554	65 847	28 707
Áncash	228 949	5 452	223 498	116 103	107 395
Apurímac	98 373	1 221	97 152	67 954	29 198
Arequipa	182 084	7 303	174 781	37 188	137 593
Ayacucho	142 151	1 951	140 199	87 142	53 057
Cajamarca	357 971	3 946	354 024	220 499	133 525
Prov Const del Callao	114 026	3 393	110 633	14 172	96 460
Cusco	292 754	3 717	289 036	195 465	93 571
Huancavelica	101 315	266	101 049	75 957	25 092
Huánuco	195 271	978	194 293	119 912	74 381
Ica	109 191	2 811	106 380	20 954	85 426
Junín	216 851	6 784	210 066	122 238	87 829
La Libertad	303 664	10 512	293 153	120 455	172 698
Lambayeque	229 143	7 778	221 364	72 906	148 459
Lima	968 965	40 527	928 438	158 669	769 769
Loreto	239 263	1 349	237 914	127 490	110 424
Madre de Dios	28 855	1 192	27 663	9 197	18 466
Moquegua	31 804	683	31 120	14 825	16 295
Pasco	56 651	1 395	55 256	35 390	19 866
Piura	352 193	7 141	345 053	137 260	207 793
Puno	302 599	2 912	299 687	190 551	109 135
San Martín	176 715	991	175 724	81 447	94 278
Tacna	57 232	948	56 284	17 637	38 648
Tumbes	61 264	1 038	60 226	11 832	48 394
Ucayali	105 775	1 857	103 917	38 463	65 454

* En otros se incluyen las provincias con menos de 100 mil independientes con empleo informal (Amazonas, Callao, Huancavelica, Apurímac, Pasco, Madre de Dios, Moquegua, Tacna, Tumbes, Ica)

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

2.4. Por acceso al sistema de pensiones y salud

Respecto al acceso a la seguridad social de los independientes con empleo informal, se encontró 85% sin cobertura de pensión de jubilación (4,3 millones) y 31% no contó con seguro de salud (1,6 millones).

Así, solo 15% de trabajadores independientes con empleo informal estuvieron afiliados a algún sistema de pensiones, de los cuales el 95% son trabajadores independientes no calificados, y de ellos el 70% son independientes que realizaron actividades sin ningún trabajador familiar remunerado (492 mil).

En cambio, la mayoría de los Independientes con empleo informal estuvieron afiliados a algún seguro de salud (70%), ello podría explicarse por el acceso como derechohabientes o por al acceso al seguro integral de salud - SIS de manera gratuita para personas en situación de pobreza y extrema pobreza. El acceso a la seguridad social, principalmente, en cuestión de salud, puede permitir focalizar intervenciones que promueva la formalización de un segmento de independientes, que podrían estar en condiciones de cumplir con las reglamentaciones vigentes.



CUADRO N° 23
TRABAJADORES CON EMPLEO INFORMAL SEGÚN ACCESO AL SISTEMA DE PENSIONES Y SALUD, 2016

Pensión y salud	Total	Independiente calificado	Independiente no calificado		
			Total	Con TFNR	Sin TFNR
Pensión	5 048 182	116 716	4 931 467	2 159 553	2 771 914
Si	754 539	40 079	714 460	221 745	492 715
No	4 293 644	76 637	4 217 007	1 937 808	2 279 199
Salud	5 048 182	116 716	4 931 467	2 159 553	2 771 914
Si	3 492 171	71 029	3 421 142	1 661 293	1 759 849
No	1 556 011	45 687	1 510 324	498 260	1 012 064

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGPIT – Dirección de Supervisión y Evaluación.

3. LA INFORMALIDAD EN LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

Los trabajadores del hogar conforman uno de los grupos más vulnerables del mercado de trabajo por las condiciones precarias del empleo⁶⁹. Este segmento contó con la mayor tasa de empleo informal del mercado (91%), se caracterizó por los bajos niveles alcanzados en su formación (24% primaria y 58% secundaria), casi exclusivamente mujeres (96%) y se encuentran en el rango de 30 a 64 años mayormente (71%).

Trabajadores del hogar informales por rangos de ingresos

El segmento de los trabajadores del hogar con empleo informal también se caracterizó por los bajos ingresos percibidos. Casi más de la mitad de los trabajadores del hogar percibieron menos de una remuneración mínima vital – RMV, y el 37% entre una y dos RMV.

Sin embargo, existe una pequeña parte de los trabajadores del hogar con empleo informal que percibieron más de 2 RMV al mes, que representó solo 8% (28 mil).

Cabe señalar que la mayor parte de los trabajadores del hogar del ámbito rural percibieron los ingresos más precarios, menor a una remuneración mínima vital (19 mil ocupados).



⁶⁹ Trabajan para hogares privados, con frecuencia sin condiciones de empleo claras, sin estar registrados, y excluidos del alcance de la legislación laboral. OIT, portal web: http://ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang-es/index.htm

CUADRO N° 24
TRABAJADORES DEL HOGAR SEGÚN RANGO DE INGRESO Y ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2016

Rango de ingreso	Total		
	Total	Urbano	Rural
Total	351 204	328 697	22 507
Menos de 1/2RMV	83 269	74 352	8 917
1/2RMV a menos de 1RMV	110 408	99 918	10 490
1RMV a menos de 2RMV	129 260	126 403	2 857
2RMV a más	28 267	28 024	242

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.

3.1. Trabajadores del hogar informales por región

Como se muestra en el cuadro siguiente en la región de Lima se concentró la mitad de los trabajadores del hogar (167 mil), mientras otra parte importante (14 %) se distribuyó entre las regiones de La Libertad (27 mil) y Lambayeque (19 mil). Según ámbito geográfico la mayor parte se concentró en las ciudades (94%).

CUADRO N° 25
TRABAJADORES DEL HOGAR SEGÚN REGIÓN Y ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2016

Región	Total		
	Total	Urbano	Rural
Total	351 204	328 697	22 507
Amazonas	1 956	1 377	579
Áncash	10 538	8 810	1 728
Apurímac	1 548	1 230	318
Arequipa	12 929	12 789	140
Ayacucho	2 767	2 230	538
Cajamarca	11 545	8 486	3 059
Prov Const del Callao	18 738	18 738	-
Cusco	2 720	2 039	681
Huancavelica	1 725	1 198	527
Huánuco	5 706	2 958	2 748
Ica	10 039	9 674	365
Junín	5 305	4 208	1 097
La Libertad	32 968	31 093	1 875
Lambayeque	17 551	15 999	1 552
Lima	167 492	166 703	788
Loreto	9 434	7 733	1 701
Madre de Dios	537	433	104
Moquegua	863	863	-
Pasco	1 339	756	583
Piura	17 177	16 011	1 167
Puno	2 823	1 264	1 559
San Martín	6 900	5 916	984
Tacna	2 523	2 401	122
Tumbes	2 160	2 027	133
Ucayali	3 921	3 761	160

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección de Supervisión y Evaluación.



ANEXO N° 3

1. CUADROS ESTADÍSTICOS



CUADRO N° 01
PEA OCUPADA CON EMPLEO FORMAL - INFORMAL SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016

Estructura de mercado	PEA ocupada	Empleo Formal	Total	Empleo Informal	
				Sector informal	Sector formal
Total	16 197 110	4 539 788	11 657 322	8 903 697	2 753 625
Asalariado público	1 440 217	1 118 374	321 843	-	321 843
Asalariado privado	6 819 423	2 618 940	4 200 483	2 139 776	2 060 707
Emp. 1 a 10 trab.	3 643 272	560 143	3 083 129	1 924 529	1 158 599
Emp. 11 a 100 trab.	1 543 206	757 866	785 340	199 012	586 328
Emp. Más de 100 trab.	1 632 945	1 300 931	332 014	16 234	315 780
Independiente	5 817 612	769 430	5 048 182	5 048 182	0
Independiente calificado	251 120	134 404	116 716	116 716	-
Independiente no calificado	5 566 492	635 026	4 931 467	4 931 467	0
Independiente no calificado (con TFNR)	2 391 570	232 017	2 159 553	2 159 553	-
Independiente no calificado (sin TFNR)	3 174 922	403 009	2 771 914	2 771 914	-
Trabajador familiar no remunerado (TFNR)	1 735 609	-	1 735 609	1 715 739	19 870
Trabajador del hogar	384 248	33 044	351 204	-	351 204

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.

CUADRO N° 02
PEA OCUPADA CON EMPLEO FORMAL - INFORMAL SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2016



Actividad económica	PEAO	Empleo Formal	Empleo informal		
			Total	Sector informal	Sector formal
Total	16 197 110	4 539 788	11 657 322	8 903 697	2 753 625
Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura	4 103 882	139 791	3 964 091	3 915 454	48 637
Minería	188 676	103 706	84 971	66 857	18 114
Industria de bienes de consumo	1 210 470	404 396	806 074	498 838	307 236
Industria de bienes intermedios y de capital	331 245	176 880	154 365	89 421	64 944
Construcción	997 338	223 900	773 438	593 838	179 600
Comercio	2 965 025	829 260	2 135 765	1 654 020	481 745
Servicios no personales	4 564 045	2 376 935	2 187 111	1 196 768	990 343
Servicios personales	1 450 925	251 875	1 199 049	888 190	310 859
Hogares	385 503	33 044	352 459	311	352 148

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGPIT – Dirección General de Supervisión y evaluación.

CUADRO N° 03
PEA OCUPADA CON EMPLEO FORMAL - INFORMAL SEGÚN REGIÓN, 2016

Región	PEAO	Empleo Formal	Empleo Informal		
			Total	Sector informal	Sector formal
Total	16 197 110	4 539 788	11 657 322	8 903 697	2 753 625
Amazonas	232 665	31 215	201 450	181 737	19 713
Áncash	611 970	118 041	493 929	411 450	82 479
Apurímac	257 073	24 774	232 299	202 807	29 492
Arequipa	657 192	214 402	442 790	325 920	116 869
Ayacucho	353 225	43 824	309 402	268 205	41 196
Cajamarca	825 604	97 496	728 108	661 475	66 633
Prov. Const. Callao	529 009	230 407	298 602	165 700	132 902
Cusco	736 694	130 066	606 628	506 602	100 025
Huancavelica	258 950	23 598	235 352	216 712	18 639
Huánuco	452 704	58 707	393 996	342 274	51 722
Ica	411 412	152 246	259 166	188 548	70 618
Junín	705 136	128 095	577 040	477 840	99 200
La Libertad	945 852	260 739	685 113	515 732	169 382
Lambayeque	633 961	155 429	478 532	373 634	104 898
Lima	5 047 736	2 226 345	2 821 391	1 623 534	1 197 857
Loreto	500 078	83 546	416 532	351 278	65 254
Madre de Dios	77 848	16 965	60 883	51 776	9 107
Moquegua	101 465	34 930	66 536	51 078	15 458
Pasco	160 171	31 355	128 816	111 323	17 493
Piura	894 582	168 192	726 390	612 102	114 288
Puno	770 923	113 341	657 583	575 136	82 447
San Martín	446 494	66 079	380 416	329 410	51 006
Tacna	182 479	47 561	134 918	102 081	32 836
Tumbes	128 883	24 671	104 212	82 674	21 538
Ucayali	275 004	57 766	217 238	174 666	42 572

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.



CUADRO N° 05
PEA OCUPADA URBANA CON EMPLEO INFORMAL POR TIPO DE INFORMALIDAD SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016

Estructura de Mercado	Total	Empleo informal en el sector informal	Empleo informal fuera del sector informal
Total	8 029 072	5 504 370	2 524 702
Asalariado público	251 958	-	251 958
Asalariado privado	3 425 819	1 500 689	1 925 130
Emp. 1 a 10 trab.	2 433 622	1 347 313	1 086 308
Emp. 11 a 100 trab.	687 088	141 418	545 669
Emp. Más de 100 trab.	305 109	11 957	293 152
Independiente	3 279 541	3 279 541	0
Independiente calificado	112 446	112 446	-
Independiente no calificado	3 167 095	3 167 095	0
Independiente no calificado (con TFNR)	901 632	901 632	-
Independiente no calificado (sin TFNR)	2 265 463	2 265 463	-
Trabajador familiar no remunerado (TFNR)	743 058	724 140	18 918
Trabajador del hogar	328 697	-	328 697

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.



CUADRO N° 06
PEA OCUPADA RURAL CON EMPLEO INFORMAL POR TIPO DE INFORMALIDAD SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016

Estructura de Mercado	Total	Empleo informal en el sector informal	Empleo informal fuera del sector informal
Total	3 628 250	3 399 327	228 923
Asalariado público	69 886	-	69 886
Asalariado privado	774 664	639 087	135 578
Emp. 1 a 10 trab.	649 507	577 216	72 291
Emp. 11 a 100 trab.	98 252	57 594	40 659
Emp. Más de 100 trab.	26 905	4 277	22 628
Independiente	1 768 641	1 768 641	0
Independiente calificado	4 270	4 270	-
Independiente no calificado	1 764 371	1 764 371	0
<i>Independiente no calificado (con TFNR)</i>	<i>1 257 921</i>	<i>1 257 921</i>	<i>-</i>
<i>Independiente no calificado (sin TFNR)</i>	<i>506 450</i>	<i>506 450</i>	<i>-</i>
Trabajador familiar no remunerado (TFNR)	992 551	991 599	952
Trabajador del hogar	22 507	-	22 507

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.



CUADRO N° 07
PEA OCUPADA, PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL, PBI Y PRODUCTIVIDAD SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2015

Actividad económica	Empleo informal (en miles)	PEA ocupada	PIB (miles de nuevos soles)	Productividad (soles por trabajador)
Total	11 644 712	15 918 945	548 241 000	34 440
Agricultura, ganadería y silvicultura	3 862 872	3 976 169	39 305 000	9 885
Comercio	2 127 035	2 889 593	66 363 000	22 966
Otros servicios	1 140 728	2 200 209	88 234 000	40 103
Manufactura	951 193	1 501 755	79 500 000	52 938
Transporte, almacen. , correo	992 617	1 162 555	36 288 000	31 214
Hoteles y Restaurantes	917 228	1 087 441	26 021 000	23 929
Construcción	804 674	1 043 609	39 893 000	38 226
Servicios prestados a empresas	304 670	718 613	30 931 000	43 043
Administración pública y defensa	223 142	682 291	33 595 000	49 239
Extracción de petróleo, gas, minerales	96 095	213 621	48 170 000	225 493
Telecomunicaciones y otros serv. Inf.	65 019	152 094	13 330 000	87 643
Servicios financieros SEGueros y pensiones	28 751	123 533	30 937 000	250 436
Pesca y acuicultura	81 754	93 038	3 223 000	34 642
Electricidad, gas y agua	48 935	74 425	12 451 000	167 296

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2015. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.



CUADRO N° 08
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR ÁMBITO GEOGRÁFICO SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2016

Ámbito geográfico	Total		Urbano		Rural	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Total	11 657 322	100.0	8 029 072	100.0	3 628 250	100.0
Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura	3 964 091	34.0	1 164 604	14.5	2 799 487	77.2
Minería	84 971	0.7	50 352	0.6	34 619	1.0
Industria de bienes de consumo	806 074	6.9	697 137	8.7	108 937	3.0
Industria de bienes intermedios y de capital	154 365	1.3	133 166	1.7	21 199	0.6
Construcción	773 438	6.6	651 565	8.1	121 873	3.4
Comercio	2 135 765	18.3	1 910 704	23.8	225 061	6.2
Servicios no personales	2 187 111	18.8	2 001 437	24.9	185 674	5.1
Servicios personales	1 199 049	10.3	1 090 155	13.6	108 894	3.0
Hogares	352 459	3.0	329 952	4.1	22 507	0.6

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.

CUADRO N° 09
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR ÁMBITO GEOGRÁFICO SEGÚN REGIÓN, 2016



Región	Total		Urbano		Rural	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Total	11 657 322	100.0	8 029 072	100.0	3 628 250	100.0
Amazonas	201 450	1.7	81 599	1.0	119 851	3.3
Áncash	493 929	4.2	267 215	3.3	226 715	6.2
Apurímac	232 299	2.0	80 727	1.0	151 572	4.2
Arequipa	442 790	3.8	377 572	4.7	65 217	1.8
Ayacucho	309 402	2.7	151 638	1.9	157 764	4.3
Cajamarca	728 108	6.2	211 118	2.6	516 990	14.2
Prov. Const. Callao	298 602	2.6	298 602	3.7	-	-
Cusco	606 628	5.2	277 402	3.5	329 226	9.1
Huancavelica	235 352	2.0	44 228	.6	191 124	5.3
Huánuco	393 996	3.4	133 530	1.7	260 466	7.2
Ica	259 166	2.2	234 714	2.9	24 451	.7
Junín	577 040	5.0	338 099	4.2	238 941	6.6
La Libertad	685 113	5.9	505 293	6.3	179 820	5.0
Lambayeque	478 532	4.1	373 377	4.7	105 156	2.9
Lima	2 821 391	24.2	2 726 785	34.0	94 606	2.6
Loreto	416 532	3.6	277 119	3.5	139 413	3.8
Madre de Dios	60 883	.5	45 234	.6	15 649	.4
Moquegua	66 536	.6	46 039	.6	20 497	.6
Pasco	128 816	1.1	75 838	.9	52 978	1.5
Piura	726 390	6.2	557 494	6.9	168 896	4.7
Puno	657 583	5.6	313 289	3.9	344 293	9.5
San Martín	380 416	3.3	234 342	2.9	146 074	4.0
Tacna	134 918	1.2	110 750	1.4	24 168	.7
Tumbes	104 212	.9	98 665	1.2	5 547	.2
Ucayali	217 238	1.9	168 404	2.1	48 834	1.3

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.



CUADRO N° 10
PEA OCUPADA, PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL Y PIB SEGÚN REGIÓN, 2015
 (PBI en miles de nuevos soles a Precios Corrientes)

Región	Empleo informal	PEA ocupada	PIB	Productividad
Total	11 644 712	15 918 945	548 240 627	27 521.0
Amazonas	197 334	226 427	3 875 173	17 114.4
Áncash	499 165	608 834	18 714 393	30 738.1
Apurímac	232 979	263 826	3 545 923	13 440.4
Arequipa	447 462	665 970	28 878 988	43 363.8
Ayacucho	314 842	351 036	6 859 237	19 540.0
Cajamarca	717 084	801 447	14 343 064	17 896.5
Cusco	624 839	752 869	21 042 053	27 949.1
Huancavelica	231 265	256 068	4 222 342	16 489.2
Huánuco	398 990	458 589	6 818 671	14 868.8
Ica	241 204	389 695	19 382 165	49 736.7
Junín	577 539	698 132	16 443 070	23 552.9
La Libertad	707 509	918 699	27 113 056	29 512.4
Lambayeque	474 946	615 693	14 145 826	22 975.5
Lima	3 127 635	5 437 401	278 731 146	51 261.8
Loreto	405 554	495 355	9 748 228	19 679.3
Madre de Dios	60 085	79 028	3 147 771	39 831.1
Moquegua	64 734	99 674	7 216 659	72 402.5
Pasco	124 297	152 772	5 230 816	34 239.4
Piura	722 575	887 539	24 198 702	27 264.9
Puno	692 620	775 854	12 334 178	15 897.5
San Martín	348 789	418 860	7 324 133	17 485.9
Tacna	124 175	173 259	6 426 793	37 093.5
Tumbes	97 581	124 699	3 113 774	24 970.3
Ucayali	211 510	267 216	5 384 466	20 150.2

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2015. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE – DGPIT – Dirección General de Supervisión y evaluación.



CUADRO N° 11
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR GÉNERO SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016

Género	Total	%	Hombre	%	Mujer	%
Total	11 657 322	100.0	6 322 224	100.0	5 335 098	100.0
Asalariado público	321 843	2.8	161 988	2.6	159 855	3.0
Asalariado privado	4 200 483	36.0	2 745 425	43.4	1 455 058	27.3
Emp. 1 a 10 trab.	3 083 129	73.4	2 059 166	75.0	1 023 963	70.4
Emp. 11 a 100 trab.	785 340	18.7	492 423	17.9	292 917	20.1
Emp. Más de 100 trab.	332 014	7.9	193 837	7.1	138 177	9.5
Independiente	5 048 182	43.3	2 885 512	45.6	2 162 670	40.5
Independiente calificado	116 716	2.3	75 434	2.6	41 282	1.9
Independiente no calificado	4 931 467	97.7	2 810 078	97.4	2 121 388	98.1
Independiente no calificado (con TFNR)	2 159 553	43.8	1 288 942	45.9	870 611	41.0
Independiente no calificado (sin TFNR)	2 771 914	56.2	1 521 136	54.1	1 250 778	59.0
Trabajador familiar no remunerado (TFNR)	1 735 609	14.9	513 996	8.1	1 221 614	22.9
Trabajador del hogar	351 204	3.0	15 302	0.2	335 902	6.3

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.



CUADRO N° 12
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL, POR GRUPOS DE EDAD SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016

Estructura de Mercado	Total	14 a 29 años	30 a 44 años	45 a 64 años	65 a más años
Total	11 657 322	3 713 019	4 027 094	3 113 472	803 738
Asalariado público	321 843	125 953	132 675	59 262	3 953
Asalariado privado	4 200 483	1 857 165	1 428 770	792 615	121 932
Emp. 1 a 10 trab.	3 083 129	1 303 612	1 049 058	632 968	97 491
Emp. 11 a 100 trab.	785 340	374 314	277 308	115 867	17 851
Emp. Más de 100 trab.	332 014	179 239	102 404	43 781	6 590
Independiente	5 048 182	768 723	1 899 609	1 820 186	559 665
Independiente calificado	116 716	42 911	42 427	23 021	8 358
Independiente no calificado	4 931 467	725 812	1 857 182	1 797 165	551 307
Independiente no calificado (con TFNR)	2 159 553	202 492	901 910	806 737	248 413
Independiente no calificado (sin TFNR)	2 771 914	523 320	955 272	990 428	302 893
Trabajador familiar no remunerado (TFNR)	1 735 609	860 489	423 621	342 882	108 617
Trabajador del hogar	351 204	100 688	142 419	98 526	9 571

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGPIT – Dirección General de Supervisión y evaluación.

CUADRO N° 13
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL, POR NIVEL EDUCATIVO, SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016



Estructura de Mercado	Total	Sin nivel educativo	Primaria	Secundaria	Superior no universitaria	Superior universitaria	No especificado
Total	11 657 322	565 296	3 385 657	5 413 824	1 268 113	1 020 618	3 814
Asalariado público	321 843	3 320	33 503	96 357	72 934	115 730	-
Asalariado privado	4 200 483	79 285	796 993	2 195 865	606 126	520 062	2 152
Emp. 1 a 10 trab.	3 083 129	66 172	657 295	1 675 883	410 056	272 868	854
Emp. 11 a 100 trab.	785 340	10 792	106 503	382 505	132 955	151 286	1 299
Emp. Más de 100 trab.	332 014	2 322	33 195	137 476	63 114	95 907	-
Independiente	5 048 182	317 198	1 890 289	2 133 036	440 016	266 093	1 551
Independiente calificado	116 716	2 032	5 659	20 105	35 282	53 637	-
Independiente no calificado	4 931 467	315 166	1 884 630	2 112 931	404 733	212 456	1 551
<i>Independiente no calificado (con TFNR)</i>	<i>2 159 553</i>	<i>159 299</i>	<i>1 110 463</i>	<i>733 710</i>	<i>110 115</i>	<i>45 967</i>	<i>-</i>
<i>Independiente no calificado (sin TFNR)</i>	<i>2 771 914</i>	<i>155 867</i>	<i>774 167</i>	<i>1 379 221</i>	<i>294 619</i>	<i>166 489</i>	<i>1 551</i>
Trabajador familiar no remunerado (TFNR)	1 735 609	157 820	582 660	784 416	100 985	109 618	111
Trabajador del hogar	351 204	7 672	82 213	204 151	48 053	9 116	-

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGPIE – Dirección General de Supervisión y evaluación.



CUADRO N° 14
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL, POR NIVEL DE POBREZA SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016

Estructura de Mercado	Total	%	Pobre	%	No pobre	%
Total	11 657 272	100.0	2 665 260	100.0	8 992 012	100.0
Asalariado público	321 843	2.8	40 011	1.5	281 833	3.1
Asalariado privado	4 200 453	36.0	734 214	27.5	3 466 239	38.5
Emp. 1 a 10 trab.	3 083 107	73.4	592 101	80.6	2 491 006	71.9
Emp. 11 a 100 trab.	785 332	18.7	103 565	14.1	681 767	19.7
Emp. Más de 100 trab.	332 014	7.9	38 547	5.3	293 467	8.5
Independiente	5 048 171	43.3	1 216 200	45.6	3 831 971	42.6
Independiente calificado	116 716	2.3	4 155	0.3	112 561	2.9
Independiente no calificado	4 931 455	97.7	1 212 044	99.7	3 719 411	97.1
Independiente no calificado (con TFNR)	2 159 553	43.8	747 721	61.7	1 411 832	38.0
Independiente no calificado (sin TFNR)	2 771 902	56.2	464 324	38.3	2 307 578	62.0
Trabajador familiar no remunerado (TFNR)	1 735 609	14.9	633 653	23.8	1 101 956	12.3
Trabajador del hogar	351 195	3.0	41 182	1.5	310 013	3.4

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.

CUADRO N° 15
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL, POR RANGOS DE INGRESO SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016



Estructura de Mercado	Total	De 0 a menos de 1/2(RMV)	De 1/2(RMV) a menos de 1(RMV)	De 1(RMV) a menos de 2(RMV)	De 2(RMV) a mas
Total	11 657 322	4 242 822	2 616 044	3 324 010	1 474 446
Asalariado público	321 843	17 977	57 101	153 403	93 362
Asalariado privado	4 200 483	547 281	1 015 931	1 853 036	784 235
Emp. 1 a 10 trab.	3 083 129	478 052	833 820	1 275 737	495 520
Emp. 11 a 100 trab.	785 340	56 089	137 329	398 736	193 186
Emp. Más de 100 trab.	332 014	13 141	44 782	178 563	95 528
Independiente	5 048 182	1 885 994	1 426 948	1 183 180	552 060
Independiente calificado	116 716	35 210	29 039	31 024	21 442
Independiente no calificado	4 931 467	1 850 783	1 397 909	1 152 156	530 618
<i>Independiente no calificado (con TFNR)</i>	<i>2 159 553</i>	<i>865 301</i>	<i>700 286</i>	<i>400 016</i>	<i>193 949</i>
<i>Independiente no calificado (sin TFNR)</i>	<i>2 771 914</i>	<i>985 482</i>	<i>697 623</i>	<i>752 140</i>	<i>336 669</i>
Trabajador familiar no remunerado (TFNR)	1 735 609	1 735 609	-	-	-
Trabajador del hogar	351 204	55 961	116 064	134 390	44 788

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.



CUADRO N° 16
EVOLUCIÓN DE LA PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL, 2007 - 2016
(Miles)

Año	PEA ocupada	Empleo Formal	Empleo Informal		
			Total	Sector Informal	Sector formal
2007	14 197	2 859	11 338	8 734	2 604
2008	14 459	3 019	11 440	8 765	2 675
2009	14 758	3 367	11 391	8 774	2 617
2010	15 090	3 459	11 631	8 959	2 672
2011	15 307	3 822	11 485	8 927	2 558
2012	15 541	3 993	11 548	8 863	2 685
2013	15 684	4 124	11 560	8 849	2 710
2014	15 797	4 291	11 506	8 827	2 679
2015	15 919	4 274	11 645	8 901	2 744
2016	16 197	4 540	11 657	8 904	2 753

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.

UADRO N° 17
PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL POR ACCESO AL SISTEMA DE SALUD Y PENSIÓN SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016



Estructura de mercado	Salud			Pensiones		
	Total	Si	No	Total	Si	No
Total	11 657 322	7 612 221	4 045 101	11 657 322	1 938 007	9 719 315
Asalariado público	321 843	201 184	120 660	321 843	140 077	181 766
Asalariado privado	4 200 483	2 395 034	1 805 449	4 200 483	915 852	3 284 631
Emp. 1 a 10 trab.	3 083 129	1 787 339	1 295 790	3 083 129	503 276	2 579 853
Emp. 11 a 100 trab.	785 340	429 534	355 806	785 340	245 039	540 301
Emp. Más de 100 trab.	332 014	178 161	153 853	332 014	167 537	164 477
Independiente	5 048 182	3 492 171	1 556 011	5 048 182	754 539	4 293 644
Independiente calificado	116 716	71 029	45 687	116 716	40 079	76 637
Independiente no calificado	4 931 467	3 421 142	1 510 324	4 931 467	714 460	4 217 007
Independiente no calificado (con TFNR)	2 159 553	1 661 293	498 260	2 159 553	221 745	1 937 808
Independiente no calificado (sin TFNR)	2 771 914	1 759 849	1 012 064	2 771 914	492 715	2 279 199
Trabajador familiar no remunerado (TFNR)	1 735 609	1 287 154	448 456	1 735 609	88 671	1 646 938
Trabajador del hogar	351 204	236 678	114 526	351 204	38 868	312 336

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.



CUADRO N° 18
INGRESO PROMEDIO MENSUAL POR EMPLEO FORMAL - INFORMAL SEGÚN CATEGORÍAS, 2016
 (Soles)

Categorías	Total	Empleo Formal	Empleo Informal	Diferencia
Sexo	1 371	2 403	898	1 505
Hombre	1 556	2 644	1 036	1 608
Mujer	1 101	2 025	703	1 322
Grupo de edad	1 371	2 403	898	1 505
14 a 29 años	1 114	1 906	832	1 074
30 a 44 años	1 497	2 445	985	1 460
45 a 64 años	1 561	2 711	957	1 753
65 a más años	746	2 207	480	1 727
Nivel educativo alcanzado	1 371	2 403	898	1 505
Sin nivel educativo	456	1 539	425	1 114
Primaria	740	1 471	672	799
Secundaria	1 166	1 843	952	890
Superior no universitaria	1 558	2 071	1 054	1 017
Superior universitaria	2 586	3 275	1 327	1 948
Ámbito geográfico	1 371	2 403	898	1 505
Rural	675	1 665	607	1 058
Urbano	1 539	2 434	1 003	1 431
Lima Metropolitana	1 900	2 645	1 224	1 421
Resto Urbano	1 274	2 189	881	1 307

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.

CUADRO N° 19
INGRESO PROMEDIO MENSUAL POR EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR FORMAL E INFORMAL SEGÚN CARACTERÍSTICAS, 2016
 (Soles)



Característica	Total	Empleo informal en el sector formal	Empleo informal en el sector informal	Diferencia
Sexo	898	1 148	803	345
Hombre	1 036	1 342	947	395
Mujer	703	970	562	409
Grupo de edad	898	1 148	803	345
14 a 29 años	832	987	705	282
30 a 44 años	985	1 279	880	398
45 a 64 años	957	1 358	881	477
65 a más años	480	981	440	540
Nivel educativo alcanzado	898	1 148	803	345
Sin nivel educativo	425	855	399	456
Primaria	672	943	641	303
Secundaria	952	1 038	917	121
Superior no universitaria	1 054	1 148	976	172
Superior universitaria	1 327	1 542	1 011	531
Ámbito geográfico	898	1 148	803	345
Rural	607	957	575	383
Urbano	1 003	1 165	918	247
Lima Metropolitana	1 224	1 297	1 157	140
Resto Urbano	881	1 035	825	210

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.



CUADRO N° 20
INGRESO PROMEDIO MENSUAL POR EMPLEO FORMAL - INFORMAL SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2016
 (Soles)

Estructura de mercado - Actividad económica	Total	Empleo Formal	Empleo informal	Diferencia
Estructura de mercado	1 371	2 403	898	1 505
Asalariado público	2 289	2 529	1 453	1 076
Asalariado privado	1 655	2 604	1 063	1 541
Emp. 1 a 10 trab.	1 226	2 590	977	1 612
Emp. 11 a 100 trab.	1 788	2 356	1 239	1 118
Emp. Más de 100 trab.	2 493	2 757	1 444	1 314
Independiente	841	1 581	728	852
Calificado	1 750	2 468	923	1 545
No calificado	800	1 393	724	669
Trabajador del hogar	917	1 462	866	597
Actividad económica	1 371	2 403	898	1 505
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	680	1 604	634	971
Minería	3 301	4 318	2 048	2 270
Industria de bienes de consumo	1 233	2 022	802	1 220
Industria de bienes intermedios y de capital	2 007	2 671	1 192	1 479
Construcción	1 729	3 189	1 300	1 888
Comercio	1 236	2 051	858	1 192
Servicios no personales	1 876	2 536	1 148	1 388
Servicios personales	1 004	1 816	814	1 002
Hogares	919	1 462	868	594

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.

CUADRO N° 21
 INGRESO PROMEDIO MENSUAL POR EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR INFORMAL Y FORMAL SEGÚN ESTRUCTURA DE
 MERCADO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2016
 (Soles)



Estructura de mercado - Actividad económica	Total	Empleo informal en el sector formal	Empleo informal en el sector informal	Diferencia
Estructura de mercado	898	1 148	803	345
Asalariado público	1 453	1 453	-	-
Asalariado privado	1 063	1 149	980	169
Emp. 1 a 10 trab.	977	997	965	32
Emp. 11 a 100 trab.	1 239	1 301	1 054	247
Emp. Más de 100 trab.	1 444	1 426	1 797	-371
Independiente	728	-	728	-
Calificado	923	-	923	-
No calificado	724	-	724	-
Trabajador del hogar	866	866	-	-
Actividad económica	898	1 148	803	345
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	634	1 173	624	549
Minería	2 048	3 290	1 707	1 584
Industria de bienes de consumo	802	1 053	626	427
Industria de bienes intermedios y de capital	1 192	1 423	1 006	418
Construcción	1 300	1 572	1 218	354
Comercio	858	982	814	167
Servicios no personales	1 148	1 281	1 036	246
Servicios personales	814	953	759	194
Hogares	868	868	-	-

Fuente: Instituto INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2016. Metodología actualizada.
 Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.