

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES
DE LAS MYPES EN EL DISTRITO DEL CUSCO Y EL EMPLEO DIGNO**

Para optar el Título Profesional de Abogado

PRESENTADA POR:

- Bach. Marleny Chino Choquenaira
- Bach. Rosario Eláez Ramírez

ASESORA:

- Dra. MIRIAM HELLY PINARES SILVA

CUSCO – PERÚ
2018

Agradecimientos

Agradezco a:

Dios, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía.

Mis padres, Hipólita y Justo, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, por la motivación constante, por los ejemplos de perseverancia y constancia que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por el inmenso amor que me tienen.

Mis hermanos, Yhoel, Wilfredo y Estefanía, por estar conmigo y apoyarme siempre.

¡Los quiero mucho!

Marleny

Gracias Dios mío por llegar a este maravilloso momento, la presente Tesis la dedico con todo mi afecto y cariño a mi querida madre Lourdes Eláez Ramírez quien me ha apoyado en cada momento de mi existencia, inculcándome valores y enseñanzas jamás olvidadas, a mi querido hermano Pedro Eláez por ser mi mejor amigo, mi apoyo y guía, a mis queridos tíos: Jerónimo y Graciela, que siempre han estado pendiente de mí, a mis primos, sobrinos, a toda mi familia por creer en mí, brindarme su afecto y consideración. Y mención especial a mi querido abuelito Guillermo Eláez Miranda, quien ha sido pilar fundamental de mi formación y mi principal inspiración.

Rosario.

ÍNDICE

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1 Descripción del Problema.....	10
1.2 Formulación del Problema.....	12
1.2.1 Problema general.....	12
1.2.2 Problemas específicos.....	12
1.3 Justificación.....	12
1.4 Objetivos de la Investigación.....	13
1.4.1 Objetivo general.....	13
1.4.2 Objetivos específicos.....	13
1.5 Hipótesis.....	13
1.5.1 Hipótesis general.....	13
1.5.2 Hipótesis específicos.....	14
1.6 Operacionalización de Variables.....	14
1.7 Tipo de Investigación.....	15
1.8 Población y Muestra.....	15
1.8.1 Población:.....	15
1.8.2 Muestra:.....	15
1.9 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	16
1.9.1 Encuesta.....	16
1.9.2 Entrevista.....	16
2 MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Antecedentes.....	16
2.1.1 Antecedente Internacional.....	16
2.1.2 Antecedente nacional.....	16
2.2 Bases Teóricas.....	17
2.2.1 Bases teóricas filosóficas.....	17
2.2.2 Bases Doctrinarias.....	18
2.3 Derecho al Trabajo y los Beneficios Sociales.....	21
2.3.1 Derecho al trabajo.....	21
2.3.2 Principios de derecho laboral.....	24
2.3.3 Evolución del derecho laboral.....	31
2.3.4 Beneficios Laborales.....	43
2.3.5 Beneficios sociales convencionales.....	44
2.3.6 Beneficios laborales en la legislación peruana.....	44
2.4 Las MYPE y su Régimen Laboral.....	47
2.4.1 Criterios conceptuales de empresa.....	47
2.4.2 Otros conceptos de Empresa.....	55
2.4.3 Definición y características de la Micro y Pequeña Empresa.....	60
2.4.4 Desarrollo normativo de las MYPE.....	64
2.4.5 Régimen laboral especial de las MYPE.....	68
2.4.6 Beneficios laborales del régimen especial.....	69
2.4.7 Inspección laboral de las MYPE.....	77

2.4.8	Permanencia en el régimen laboral especial.....	77
2.5	La Dignidad como Principio y Derecho Fundamental en el Derecho Laboral...78	
2.5.1	Definiciones de dignidad.....	78
2.5.2	Fundamentación ética de la dignidad.	80
2.5.3	La dignidad humana en el derecho laboral.....	81
2.6	Empleo Digno y Trabajo Decente.....82	
2.6.1	Empleo digno aspectos constitucionales.	85
2.6.2	Condiciones del empleo digno.	87
2.7	Legislación Comparada.....91	
2.7.1	Con Argentina	91
2.7.2	Brasil.	94
2.7.3	Colombia.....	96
2.7.4	Chile.....	98
2.7.5	México	103
3	ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS 105	
3.1	Procesamiento y Análisis de Datos105	
3.1.1	Resultados de encuesta a trabajadores de MYPE en el distrito del Cusco.	105
3.1.2	Análisis de entrevistas	126
3.1.3	Contrastación de hipótesis.....	131
3.1.4	Contrastación de la hipótesis específica 1	136
3.1.5	Contrastación de la hipótesis específica 2	136
4	CONCLUSIONES..... 138	
5	RECOMENDACIONES 140	
6	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 142	
7	ANEXOS. 146	
7.1	Encuestas a trabajadores de MYPE del distrito de Cusco.....146	
7.2	Entrevistas a funcionarios de la Dirección Regional de Trabajo146	

7.3 Entrevista a empresarios146

7.4 Entrevista a magistrados especialistas en derecho laboral146

7.5 Relación de empresas MYPE en el distrito del Cusco146

7.6 Fichas de RUC de empresas tomadas como muestra146

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 106

Tabla 2 107

Tabla 3 108

Tabla 4 109

Tabla 5 110

Tabla 6 111

Tabla 7 112

Tabla 8 113

Tabla 9 114

Tabla 10 115

Tabla 11 116

Tabla 12 117

Tabla 13 118

Tabla 14 119

Tabla 15 120

Tabla 16 121

Tabla 17 122

Tabla 18 123

Tabla 19 124

Tabla 20 125

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Grafico N° 1</i>	106
<i>Grafico N° 2</i>	107
<i>Grafico N° 3</i>	108
<i>Grafico N° 4</i>	109
<i>Grafico N° 5</i>	110
<i>Grafico N° 6</i>	111
<i>Grafico N° 7</i>	112
<i>Grafico N° 8</i>	113
<i>Grafico N° 9</i>	114
<i>Grafico N° 10</i>	115
<i>Grafico N° 11</i>	116
<i>Grafico N° 12</i>	117
<i>Grafico N° 13</i>	118
<i>Grafico N° 14</i>	119
<i>Grafico N° 15</i>	120
<i>Grafico N° 16</i>	121
<i>Grafico N° 17</i>	122
<i>Grafico N° 18</i>	123
<i>Grafico N° 19</i>	124
<i>Grafico N° 20</i>	125

RESUMEN

La tesis realizada, **“Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores en el distrito del Cusco de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) y El Empleo Digno”**, responde al incumplimiento de las normas que regulan el Régimen Especial de las MYPE, en cuanto a derechos y beneficios laborales, que generan una insatisfacción en los trabajadores, ya que, a pesar de que existe una reducción de los derechos y beneficios laborales en este régimen especial, las empresas de las MYPE no cumplen con otorgarles los derechos y beneficios que la norma de las MYPE refiere al respecto, generando en los trabajadores descontento, insatisfacción, sentimiento de desprotección por parte del Estado, que repercute de forma negativa en el desarrollo personal y la dignidad de un trabajador.

El objetivo de esta investigación es determinar el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco y su repercusión en el empleo digno. Objetivo que se logró a través de una encuesta realizada a un trabajador por cada empresa de las MYPE que ha sido seleccionado como muestra, siendo un total de 95 de una población de 220 empresas de las MYPE registradas en REMYPE (Registro de empresas de las MYPE) corroborado con las respuestas de entrevistas realizadas a los conocedores de esta realidad. Se tuvo como resultado lo planteado en la hipótesis de la presente investigación, que existe incumplimiento de las normas de las MYPE en cuanto a derechos y beneficios laborales por parte de los empresarios en un nivel medio, dicho incumplimiento repercute de forma negativa en el empleo digno.

Teniendo en cuenta estos datos, se recomienda que el Estado Peruano a través de las instituciones públicas pertinentes tome una mejor atención a la protección de los derechos y beneficios sociales de los trabajadores de este sector, mejorando las políticas y estrategias de fiscalización a estas empresas de las MYPE.

ABSTRACT

The thesis, "Rights and Labor Benefits of Workers in the Cusco District of Micro and Small Enterprises (MYPE) and El Empleo Digno", responds to the breach of the rules that regulate the Special Regime of the MYPE, in terms of labor rights and benefits, which generate dissatisfaction among workers, since, despite the fact that there is a reduction in labor rights and benefits in this special regime, MYPE companies do not comply with granting them the rights and benefits that the norm of the MYPE refers to this, generating in the workers dissatisfaction, feelings of lack of protection on the part of the State, which negatively affects the personal development and dignity of a worker.

The objective of this research is to determine the level of compliance with the rights and labor benefits of the workers of the MYPE in the district of Cusco and its impact on decent employment. Objective that was achieved through a survey made to a worker by each company of the MYPE that has been selected as a sample, a total of 95 of a population of 220 companies of the MYPE registered in REMYPE (Registration of companies of the MYPE) corroborated with the answers of interviews made to the connoisseurs of this reality. As a result of the hypothesis of the present investigation, there was a breach of the norms of the MYPE in terms of rights and labor benefits on the part of employers at a medium level, such non-compliance has a negative impact on decent employment.

Taking into account these data, it is recommended that the Peruvian State through the relevant public institutions take better care to protect the rights and social benefits of workers in this sector, improving the policies and control strategies for these companies. the MYPE

INTRODUCCIÓN

La presente investigación enfoca su atención en el Régimen Laboral Especial de las Micro y Pequeñas Empresas en adelante MYPE. Las empresas de las MYPE son consideradas la fuente principal de empleo, ya que, albergan la mayor cantidad de trabajadores a nivel nacional, jugando un papel importante en el desarrollo social y económico de nuestro país, por esta razón, el Estado a través de políticas de promoción y fomento de empleo ha creado el régimen especial de las MYPE, donde se reducen algunos derechos y beneficios laborales, para aminorar los sobrecostos a los empresarios de las MYPE, generando un descontento en los trabajadores no solo con la reducción sino también con el incumplimiento de las leyes que regulan a las MYPE, en cuanto a los derechos y beneficios de los trabajadores, por consiguiente, el objetivo de esta investigación es determinar el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco y su repercusión en el empleo digno. Si bien es cierto, este contexto social se da a nivel nacional, la presente investigación partirá por hacer un diagnóstico a nivel local, por lo tanto, se tiene como población; solo a las empresas de las MYPE debidamente registradas en el distrito del Cusco.

Este trabajo tiene cinco partes, la primera englobará el planteamiento del problema, que estará constituido por la descripción, formulación del problema, justificación, objetivos e hipótesis. En la segunda parte nos enfocaremos a desarrollar el Marco Teórico donde se aborda lo relacionado a los antecedentes, las bases teóricas, bases doctrinarias que están constituidos por los temas pertinentes como; el Derecho al Trabajo y los Beneficios Laborales enfocados desde un aspecto general.

Del mismo modo se aborda el tema específico de las Micro y Pequeñas Empresas, en sus diversos criterios conceptuales, desarrollo normativo, Régimen Laboral de las MYPE y los beneficios que se otorga a los trabajadores de este régimen.

Se desarrolla también el tema de la Dignidad como un derecho fundamental de la persona, su aspecto conceptual, lo concerniente a su cuestión ética, su papel fundamental en el Derecho Laboral como también su importancia constitucional, y las condiciones del empleo digno.

También se desarrolla una legislación comparada, en tanto que, es importante mirar otras realidades normativas para hacer una comparación y tomar mejores medidas ante una problemática similar.

La tercera está constituida por el procesamiento y análisis de datos de acuerdo a la metodología propuesta, donde se analiza, interpreta los resultados y se contrasta la hipótesis planteada.

La cuarta y quinta parte está constituida por las conclusiones y recomendaciones.

1 Planteamiento del problema

1.1 Descripción del Problema

Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) en el Perú tienen importantes repercusiones económicas y sociales, para el proceso de desarrollo nacional. En efecto, constituyen más del 91% de todas las empresas existentes en el país, crea empleo alrededor del 75% de la Población Económicamente Activa (PEA) y genera riqueza en más de 45% del Producto Bruto Interno (PBI). (INEI, 2015)

Las MYPE constituyen la mejor alternativa para hacer frente al desempleo nacional, a razón de ello, el Estado ha promulgado leyes a favor de este sector, la Ley 28015 (Ley de promoción y formalización de la Micro y Pequeñas Empresas) tiene por objetivo la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las Micro y Pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones, y su contribución a la recaudación tributaria (Peruano, 2003), al respecto cabe enfatizar e indicar que pareciera que la indicada ley se basara única y exclusivamente en la promoción y fortalecimiento de las MYPE, dejando de lado al trabajador que es la razón de ser de estas empresas, cuyo régimen laboral, recorta derechos y beneficios laborales con el propósito de aminorar los costos laborales a los empresarios de las MYPE. Muy a pesar de ello, existen muchas empresas MYPE que no cumplen como es debido, con lo establecido en la norma. El trabajador si no percibe una remuneración adecuada, tampoco en muchos casos es merecedor de los descansos que le corresponden; semanal, vacacional o por días feriados, en muchos casos trabajan hasta los fines de semana sin recibir absolutamente nada por sus horas extra, tampoco reciben un seguro de salud que por derecho les corresponde, notándose que no todos los derechos y beneficios de los trabajadores se cumplen en su totalidad, si se cumple con uno de ellos, uno se incumple, lo que hace que no cuenten con estándares de un empleo digno.

El Estado dentro de las políticas laborales, tiene como función la promoción del empleo, a ello se debe el trato legal diferenciado para las MYPE como política de promoción. Estas políticas estarían afectando un conjunto de derechos fundamentales y derechos laborales, se dice que existen principios que juegan en sentido contrario; de un lado, el deber Estatal de promoción o fomento del empleo y, de otro, la protección de derechos fundamentales y laborales, ante esta disyuntiva, la economía social de mercado y la cláusula de Estado Social otorgan al Estado el deber de adoptar medidas legislativas que, además de apoyar al sector empresarial, estén orientadas al cumplimiento de fines sociales de relevancia constitucional, es decir, el Estado debe velar no solo por el bienestar de los empresarios, también debe tomar en cuenta la gran masa de trabajadores que forman parte de este sector, debe afianzar sus fiscalizaciones, puesto que evidentemente el trabajador no estaría gozando de las condiciones laborales que la propia ley le avala.

En la actualidad no ha habido estudios, análisis del sector laboral en el distrito del Cusco por las autoridades ni instituciones de especialidad como es la Dirección Regional de Trabajo, sin embargo a diario se escuchan de escasos de trabajo y la alta demanda laboral, inconformidad de los trabajadores con respecto a sus remuneraciones, compensación por horas extra, día de descanso, vacaciones, etc., que estaría conllevando al malestar de los trabajadores atentando contra su dignidad y el empleo digno que no está siendo atendido de forma adecuada, porque no se tiene la certeza de ello, razón por la cual, debe ser investigado, analizado y estudiado para dar alternativas de solución por las autoridades y entidades involucradas en cuanto al tema labora en el distrito del Cusco. Por ser este el conjunto empresarial más importante del distrito, es necesario atender no solo al empresario que requiere facilidades para emprender su negocio, sino también al trabajador que necesita obtener calidad de empleo digno, para así desarrollarse óptimamente en el trabajo lo que dará eco en el éxito de las empresas MYPE, y también en el progreso del país.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito de Cusco y su repercusión en el empleo digno?

1.2.2 Problemas específicos.

P.E.1 ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las leyes de MYPE respecto de los derechos y beneficios de los trabajadores?

P.E.2 ¿Cuál es la repercusión que se tiene con respecto al empleo digno de los Trabajadores de las MYPE?

1.3 Justificación

La presente investigación tiene una gran importancia a razón de que hay un desinterés por parte del Estado y un descuido en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores de las MYPE. Con el afán de reducir sobrecostos a las empresas MYPE el Estado peruano ha creado el régimen laboral de las Micro y Pequeñas Empresas con la Ley 28015 LEY DE PROMOCIÓN Y FORMALIZACIÓN DE LA MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS recortando los derechos y beneficios laborales lo cual ha generado y viene generando disgusto en los trabajadores, no solo con la reducción, sino se cree que hay un incumplimiento de la propia ley en cuanto a los beneficios laborales, como son; un salario mínimo, día de descanso, compensación por horas extra, vacaciones, etc. que incluso afectaría la dignidad y el rendimiento laboral. Sabemos que el fin supremo del Estado Peruano es la protección de la dignidad de la persona, teniendo en cuenta que una de las vertientes de la dignidad de la persona es el Empleo Digno, ¿Cómo es que se está dejando de lado? y ¿El hecho de no respetar los derechos de los trabajadores y el trato desigual generara una afectación a su dignidad?; son las preguntas que queremos responder y analizar en esta investigación.

Si bien es cierto la problemática tiene un alcance nacional tenemos que partir por un estudio urgente que diagnostique la existencia de algún problema, en un sector más pequeño como es el distrito del Cusco, para un poco palpar la realidad en la que laboran, si cuenta con un Empleo Digno, es decir que las condiciones en las que laboran les permitan desenvolverse a gusto, con un ambiente apropiado, donde pueda desarrollar a plenitud sus capacidades

Considerando la presente investigación, según los resultados obtenidos podrá servir al Ministerio de Trabajo como referencia y también a los trabajadores de las MYPE a fin de que puedan favorecerse de lo que por derecho les corresponde un empleo digno y sobre todo el respeto de sus derechos y beneficios laborales mediante eficientes sistemas de protección social.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General.

Determinar el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco y su repercusión en el empleo digno.

1.4.2 Objetivos Específicos.

O.E.1. Indicar cuál es el nivel de cumplimiento de las Leyes de MYPE respecto de los derechos y beneficios de los trabajadores.

O.E.2 Establecer cuál es la repercusión que se tiene con respecto al empleo digno de los Trabajadores de las MYPE.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General.

El nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito de Cusco se encuentra en un nivel medio y repercuten de forma negativa en el empleo digno.

1.5.2 Hipótesis Específica.

H.E.1. El nivel de cumplimiento de las leyes de MYPE con respecto a los derechos y beneficios laborales de los trabajadores por parte de los empresarios de las MYPE se encuentra en un nivel medio.

H.E.2 El incumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores repercute de forma negativa en el empleo digno.

1.6 Operacionalización de Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES
El nivel de cumplimiento de las normas de MYPE con respecto a los derechos y beneficios laborales.	Remuneración Mínima Vital Descanso semanal Descanso vacacional Descanso por días feriados. Seguro social de salud
VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADORES
Repercusión en el Empleo Digno.	Oportunidad de Empleo Remuneración suficiente Respeto de las 8 horas diarias Respeto de los derechos fundamentales Condiciones de Seguridad e Higiene.

Los indicadores nos proporcionaran datos sobre el cumplimiento de las normas de las MYPE que serán medidas por niveles como se aprecia en el siguiente cuadro:

Niveles de Cumplimiento	Rangos en %	Interpretación
Nivel Bajo	De 1 a 35	No se está cumpliendo con los derechos y beneficios laborales
Nivel Medio	De 36 a 65	Sí, se está cumpliendo con algunos derechos y beneficios laborales, pero no con todos.
Nivel Alto	De 66 a 100	Se está cumpliendo casi en su totalidad con los derechos y beneficios laborales

1.7 Tipo de Investigación

La presente investigación es un estudio descriptivo, se especificó ciertas características para llegar a las conclusiones obtenidas en este caso de la realidad de los trabajadores de las MYPE, para probar nuestra investigación.

Como también tiene un enfoque mixto, en base a ello, la variable independiente es medida de forma cuantitativa a través de encuestas a los trabajadores y la variable dependiente de forma cualitativa mediante doctrinas propuestas por la OIT corroborados con las entrevistas a Magistrados Laboralistas, especialistas y funcionarios de la Dirección Regional de Trabajo de Cusco.

1.8 Población y Muestra

1.8.1 Población:

Todas las empresas de las MYPE registradas en REMYPE al año 2016 en el Distrito de Cusco, siendo un total de 220 empresas, de estas se consideró a un trabajador, por consiguiente, se tiene una población de 220 trabajadores.

1.8.1 Muestra:

De acuerdo a las fórmulas estadísticas para sacar la muestra se obtuvo una muestra de 95 empresas MYPE registradas en REMYPE, teniendo en cuenta que el objetivo de la investigación es determinar en nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales por parte de los empresarios hacia los trabajadores y por un tema de complejidad a razón de la cantidad y variedad de empresas se encuestó a un trabajador por cada empresa MYPE registrada en REMYPE, siendo un total de 95 trabajadores encuestados.

1.9 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

1.9.1 Encuesta

Se utilizó encuestas para obtener información de los trabajadores que laboran en las MYPES, a través de preguntas distribuidas en un cuestionario a un trabajador por cada empresa MYPE registrada, seleccionados de forma aleatoria.

1.9.2 Entrevista.

Se entrevistó a los magistrados del Poder Judicial y a los funcionarios de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción de empleo del Cusco, como a algunos empresarios de las MYPE.

2 Marco Teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedente Internacional.

LA ECONOMÍA INFORMAL Y EL MERCADO LABORAL EN LA ARGENTINA: UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJO DECENTE. Mónica Jiménez. Marzo 2011. FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS. UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA. BUENOS AIRES- ARGENTINA.

El objetivo principal de esta investigación fue explorar, desde una perspectiva dinámica, el impacto del fenómeno de la informalidad, analizado en términos de déficit de trabajo decente, en la estructura del mercado laboral argentino.

2.1.2 Antecedente Nacional.

“EL RÉGIMEN LEGAL PERUANO DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO NACIONAL” Kathryn Tatyana Sandoval Castillo, Karina Rosio Posso Rivera, Cinthya Guisella Quispe Gutierrez. 2012. Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Derecho de Empresa. Asesor: José Luis Sardón de Taboada.

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas Escuela de Postgrado Maestría en Derecho de Empresa. Lima-Perú.

Investigación que basada en la informalidad en el sector de las MYPE, siendo estas unidades económicas han venido enfrentándose a problemas de contrabando, competencia desleal, dificultad para acceder a créditos, brechas tecnológicas, entre otros, causados principalmente por su informalidad; por lo que el Estado en su rol impulsor de la inversión privada ha establecido un marco normativo especial, definido por una serie de beneficios, a fin de que los sobrecostos laborales los costos de transacción y la carga tributaria no frenen su formalización y crecimiento. De este modo, resulta necesario determinar si la referida normativa especial para MYPE, cumple con los fines para los que fue dispuesta, o si por el contrario, se requiere rediseñar el marco jurídico regulador a fin de optimizar su impacto a niveles económico y social.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Bases Teóricas Filosóficas.

2.2.1.1 El Argumento del Paternalismo.

Ezequiel Spector en su obra Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho menciona a John Stuart Mill quien sostuvo frente a esta tendencia en el sector laboral, indicando que “ciertos tipos de interferencia estatal en las elecciones de los individuos son llevados a cabo para el bien de los individuos sin menospreciar su libertad individual. Al respecto sostiene que estas medidas son necesarias, no para rechazar el juicio de los individuos, respecto a su propio interés, sino para darle efecto a ese juicio, siendo ellos incapaces de darle efecto excepto por medio de acuerdo, acuerdo que no puede ser efectivo a menos que tenga la validez y sanción de la Ley” (págs. 2665-2666).

Esta corriente toma al Estado como un padre de familia que protege a sus hijos, en ese entendido podemos enfatizar el rol protector del Estado hacia el trabajador, buscando su

bienestar para lo cual debe crear leyes que garantizan la protección de la dignidad de la persona humana, respetando sus derechos fundamentales. Los trabajadores de una empresa MYPE también deben estar protegidos por el Estado ya que ese es el rol paternalista que tiene el estado con ellos.

2.2.1.2 El Argumento de la Igual Autonomía.

Al respecto señala Ezequiel Spector (2015) y menciona: “La Igual Autonomía apoya la idea de Kant de una obligación incondicional de respetar la autonomía y dignidad propias y las de los demás. Algunos derechos laborales irrenunciables son una consecuencia natural de la Igual autonomía. Por lo tanto las áreas del Derecho Laboral como los derechos de privacidad del trabajador, discriminación en el empleo, condiciones de salud y seguridad e indemnización por despido arbitrario que parecen centrales al respeto de los individuos que una sociedad de iguales debería fomentar” (págs. 2673-2674)

De acuerdo a este fundamento se entiende que todo trabajador debe tener un trato igualitario con respecto a sus derechos y beneficios sociales, sin discriminación, para garantizar la autonomía y la dignidad de los propios trabajadores como el de la sociedad fomentando un empleo decente.

2.2.2 Bases Doctrinarias.

2.2.2.1 Derecho al Trabajo.

Artículo 22 de la Constitución Política de 1993 señala “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (Constitucion Politica de Perú, 1993)

También, otros autores definen que El Derecho del Trabajo es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados “empleador” y “trabajador (Arroyo, 2014)

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas positivas referentes a la relación ente el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción. (Machicado, 2010)

2.2.2.2 *Empleo Digno*

Un empleo que ofrezca a los trabajadores condiciones adecuadas de trabajo. Es decir, un empleo que le da un salario que permite vivir con dignidad, un empleo que le da seguridad al trabajador, en términos de salud, y también que le permite pensar en una jubilación. Y un empleo en el cual él tiene condiciones en las que puede desenvolverse a gusto con un ambiente apropiado, donde puede desarrollar a plenitud sus capacidades. (Berríos, Empleo Digno, 2009)

2.2.2.3 *Derechos y Beneficios Laborales*

Los Beneficios laborales incluyen varios tipos de compensaciones provistas por los empleadores en adición a los salarios regulares. En las situaciones en las que los empleadores intercambian dinero por estos beneficios.

2.2.2.3.1 *Remuneración*

Se entiende por remuneración el íntegro de lo que el trabajador percibe como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie y siempre que sea de su libre disposición. Bajo esta definición amplia pero certera tienen calidad de remuneración las gratificaciones legales de julio y diciembre, la asignación familiar y las vacaciones, por citar algunos ejemplos.

Ahora bien, un ingreso percibido por el trabajador y que sea de su libre disposición puede no tener naturaleza remunerativa, por mandato expreso de la ley. Tal es el caso por ejemplo de la participación en las utilidades de la empresa. En este caso, a pesar de que dicho ingreso es

de libre disposición por parte del trabajador, no constituye remuneración para ningún efecto legal, por disposición expresa de la ley. (Saco Barrios, 2001)

2.2.2.3.2 Condición de Trabajo.

Es aquel ingreso entregado por el empleador como requisito indispensable para que el trabajador pueda prestar sus servicios. El trabajador debe dar cuenta al empleador del destino otorgado a dicho ingreso. Son ejemplos típicos de condición de trabajo las sumas entregadas al trabajador por concepto de viáticos o movilidad. (Saco Barrios, 2001)

2.2.2.3.3 Indemnización.

Es toda suma entregada por el empleador al trabajador a título de reparación por algún daño ocasionado. Generalmente es establecida legalmente, como es el caso de la indemnización por despido arbitrario o la indemnización por falta de goce vacacional, aunque nada obsta para que sea pactada convencionalmente. (Saco Barrios, 2001)

2.2.2.3.4 Liberalidad.

Debemos entender por liberalidad toda suma entregada por el empleador al trabajador, sin estar obligado a hacerlo. Ejemplos típicos son la compensación graciosa y voluntaria, las gratificaciones extraordinarias, las canastas familiares, etc.

Ahora bien, es preciso tener en cuenta que jurisprudencialmente se ha establecido que si una liberalidad es otorgada por dos años consecutivos, se convierte en una obligación para el empleador. Siguiendo nuestro esquema, el carácter imperativo que adquiere lo que originalmente era una liberalidad, la convierte en un concepto remunerativo. (Saco Barrios, 2001)

2.2.2.4 Beneficio Social.

Una primera aproximación sería señalar que constituye beneficio social todo ingreso que recibe el trabajador que no esté incluido en alguno de los conceptos anteriores. Sin embargo las

definiciones contrario sensu, al no ser específicas y requerir de otros conceptos pecan de imprecisión. (Saco Barrios, 2001)

2.3 Derecho al Trabajo y los Beneficios Sociales

2.3.1 Derecho al Trabajo.

2.3.1.1 Conceptos del Derecho al Trabajo.

Haciendo una conceptualización del derecho al trabajo haremos mención a distintos autores, que menciona Enrique Elizondo en el “Boletín Laboral” como son; Alberto Briceño Ruiz “El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”.

Otra definición referente al tema con Ernesto Krotoshchin quien dice que: “el Derecho del Trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación”.

Por su parte Mario de la Cueva señala que: “El Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital” (Elizondo, 2014).

El termino trabajo tiene varias acepciones, etimológicamente proviene del latín de la palabra “tripaliare” o “tripalium” que venía a ser un cepo de tortura, lo que devino a entender al trabajo como un sufrimiento físico, y laborar comprendía el trabajo físico con esfuerzo y sufrimiento; hay autores que señalan que esta palabra viene del termino latín “trabs, trabis, traba”, por ser un instrumento de sujeción del hombre (Lastra Lastra).

En términos jurídicos trabajo es “El esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la producción u obtención de la riqueza// Toda actividad susceptible de valoración económica por

la tarea, el tiempo o el rendimiento// Ocupación de conveniencia social o individual dentro de la licitud” (Cabanellas).

El término trabajo considerado como actividad humana se refiere a la actividad física o intelectual de una persona humana; para algunos no solo involucra la actividad sino también el resultado en un proceso productivo, que a decir de Kart Marx trabajo vendría a ser toda actividad humana que obtiene un resultado de la transformación de la materia de la naturaleza.

Con el trabajo, la evolución de las relaciones de trabajo y sus regulaciones surge el Derecho del Trabajo considerado como conjunto normativo y disciplina jurídica que regula las relaciones de trabajo.

Como señala Rendón Vásquez el Derecho del Trabajo comparte la definición del derecho en general, como “conjunto de normas dirigidas a regir la conducta de los seres humanos en sus relaciones entre sí (Rendon Vasquez)”, en la especial relación de trabajo; aunque Rendón agrega sobre el Derecho al Trabajo “es idealidad normativa, deber ser, o disposición obligatoria dada por un grupo dotado del poder de emitirla y hacerla cumplir, y también, la propia relación económica establecida por el intercambio de fuerza de trabajo por remuneración, o ser, regulada por el criterio de validez aportado por esa idealidad”; compartiendo la primera parte que el Derecho al Trabajo es la rama del derecho que regula las relaciones jurídicas provenientes de la relación de trabajo.

Montoya Melgar considera el Derecho al Trabajo como norma y relación social que “la estructura del Derecho (del Trabajo) está formada por dos estratos diferentes: un estrato normativo (el famoso conjunto de normas que aparece en todas las definiciones del Derecho) y un estrato formado por conjunto de relaciones jurídicas disciplinadas por aquellas normas”, el autor incluye en el concepto no solo la gran cantidad de normas, directivas y disposiciones, sino también las millones y millones de relaciones de trabajo reales entre patronos trabajadores, que también son vida jurídica y derecho al trabajo.

Una definición que obtiene mayor consenso es la que “el Derecho del Trabajo es un conjunto normativo de transacción entre los empleadores y los trabajadores y que ostentan un marcado carácter protector del trabajador”. Señala Rendón Vásquez que más que carácter protector, el Derecho del Trabajo cumple una función que incide en las relaciones sociales, y esa función es la razón de ser del Derecho del Trabajo o finalidad que justifica su existencia, dentro de una concepción dinámica del derecho, precisando que las funciones que cumple son “1) encuadrar o formalizar la utilización de la fuerza de trabajo; 2) proteger al trabajador; 3) modelar el comportamiento de éste en la empresa; y 4) determinar el costo de la fuerza de trabajo y su rendimiento”.

De estas funciones rescatamos la función protectora del trabajador que cumple el Derecho del Trabajo, que se orienta a proscribir los abusos y excesos del empleador frente al trabajador, limitando el poder y la voluntad del empleador en la relación laboral, no solo en cuanto a la regulación del pago y remuneración del trabajo, sino considerando al trabajador como un valor humano que un factor de producción, debiendo desarrollarse las relaciones de trabajo en el marco del respeto de los derechos fundamentales del trabajador, sea el empleador del sector privado o sector público, por la protección prioritaria de la dignidad humana en toda relación laboral, y esta protección se extiende en las condiciones de trabajo (equipo, seguridad, etc.), en las relaciones humanas en la prestación del servicio, en el respeto de derechos fundamentales del trabajador, lo que guarda relación con el objeto de la presente investigación, de probar que el Régimen Especial de MYPE regula un tipo de prestación laboral sometida a condiciones de desigualdad en los pagos y reconocimientos de derechos y beneficios laborales.

En otras definiciones internacionales la doctrina mexicana recoge un aspecto importante del Derecho del Trabajo el que no se puede aislar de su objeto principal como es la protección de una clase que con justo derecho tiene aspiraciones de mejoría en sus condiciones de existencia conforme a la dignidad de la cual son titulares: “La interpretación del derecho del trabajo

consiste en juzgarlo como un estatuto que traduce la aspiración de la clase trabajadora, para obtener de inmediato una mejoría en sus condiciones de existencia. Asimismo, esta disciplina pretende regular las relaciones jurídicas no con principios abstractos sino ponderando su espíritu social y contenido económico, de modo que se alcance con la justicia social, la tutela y dignificación de los trabajadores” (Santos Azuela, 1999).

Como señala el investigador y docente mexicano Dr. Héctor Santos Azuela, el Derecho del Trabajo se consolida cuando cobra importancia constitucional incorporándose los principios, derechos y deberes laborales básicos en la Carta Magna de cada uno de los países como en el nuestro. En si el derecho al trabajo es un conjunto de normas protectoras de los derechos y beneficios de los trabajadores.

2.3.2 Principios del Derecho Laboral.

Los principios de derecho se constituyen y construyen como los cimientos y pilares que sostienen un edificio conformado por las normas jurídicas; en el caso de los principios jurídicos de derecho laboral vienen a ser fuente del Derecho del Trabajo que recogen valores esenciales para orientar, unificar e interpretar las leyes laborales, como señala Santos Azuela.

Del mismo modo Manuel Alonso García define a los principios como: "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho (Alonzo Garcia, 1960)". Américo Plá Rodríguez señala que los principios son: "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (Plá Rodríguez, 1978)"

En la relación desigual del empleador con el trabajador; disciplina que se orienta por principios que persiguen dicha finalidad de proteger al trabajador en la relación laboral y sus

derechos; estos principios rectores sirven para la interpretación y aplicación de las normas y protección de los derechos laborales; no existe uniformidad en la doctrina respecto de todos los principios laborales, que de acuerdo a la perspectiva y enfoque de los autores se recogen unos si y otros no; para los efectos de este trabajo exponemos principios laborales reconocidos y aceptados por un sector mayoritario de la doctrina, y que son legítimos y válidos para los fines de la presente investigación, cabe señalar que los principios que se desarrollan tienen sustento constitucional.

Principio Indubio Pro Operario. Es uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo, cuya importancia ha sido reconocida en el ordenamiento constitucional siendo recogido en nuestro ordenamiento constitucional y legal.

Este principio se aplica para los casos de interpretación de las normas legales, favoreciendo la duda al trabajador ante el sentido contrario de dos normas, o sentido oscuro o confuso de una norma.

La Constitución Política del Perú de 1979 lo recogía de la siguiente forma: “En la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición se está a lo que es más favorable al trabajador”. La Constitución Política del Perú de 1993 en el artículo 26 inciso tercero establece la: “Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”. La Ley Procesal del Trabajo N° 26636 en el artículo II del Título Preliminar lo prescribe como un principio rector, previendo que: “El Juez, en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando exista varias normas aplicables al caso concreto, deberá interpretar o aplicar la norma que favorezca al trabajador”.

Principio de Condición más beneficiosa para el Trabajador. Este principio se encuentra prescrito en la Constitución de la Organización Internacional para el trabajo OIT aprobada en el año 1919, en el artículo 19 inciso 8: “En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por

cualquier miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación”.

Señala la doctrina que “La aplicación de la nueva ley más favorable tiene como base el indicado principio de la condición más favorable que encuentra sustento en dos disposiciones de la Constitución: la que impone al Estado la obligación de promover las “condiciones para el progreso social y económico” (art. 23°), y la que crea el derecho del trabajador “a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar económico y espiritual.” (Art. 34°); vale decir que, en materia laboral, las modificaciones dispuestas por la ley sólo podrían conllevar mejoras para los trabajadores.

Principio de Igualdad de la Remuneración. Este principio fue contemplado en la Constitución Política del Perú del año 1979 en su artículo 43 que establecía: “El trabajador varón o mujer tiene derecho a igual remuneración por igual servicio prestado en idénticas condiciones al mismo empleador”; la Constitución actual que consolidó la igualdad de género, más bien consideró necesario proteger el derecho a la remuneración equitativa y suficiente, en el artículo 24: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

La norma constitucional antes citada, se debe interpretar en coherencia con los tratados de derechos fundamentales, en el sentido de “igual remuneración por trabajo igual”, como lo establece el artículo 23 de la Declaración de Derechos Humanos (ratificada por el Perú por la Resolución Legislativa N° 13282 del 9 de diciembre de 1959): “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por el Perú por Resolución Legislativa N° 13284 del 15 de diciembre de 1959), establece en su artículo segundo inciso primero, la obligación de todo Estado Miembro de garantizar la aplicación a todos los

trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por igual valor.

La Constitución de 1993 en el artículo 24 protege el derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente, se contempla este derecho con extensión a diversos aspectos de su persona y para su familia, y se prioriza su pago: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”.

Principio de Inalterabilidad de las Remuneraciones y Condiciones de Trabajo en Beneficio del Trabajador. Principio que sirve para regular la facultad atribuida al empleador de modificar las condiciones de trabajo, en tanto sean más beneficiosas para el trabajador; se limita el ius variando del empleador en protección del trabajador.

Afecta las posibilidades del empleador de modificar el horario de trabajo, las horas extras, los turnos, las remuneraciones y otros pagos, y todo lo relacionado con las condiciones de trabajo; principio que guarda concordancia con la protección constitucional del trabajo y derechos laborales reconocidos. Cualquier variación de las condiciones en que se presta el derecho al trabajo se encuentra restringido por este principio, para evitar se creen situaciones perjudiciales o desventajosas para el trabajador. El Decreto Legislativo N° 18471 del 10 de noviembre de 1970 ya contemplaba la imposibilidad de reducción de turnos que involucren una reducción de remuneración, sino contaba con la aceptación del trabajador, siendo susceptible de negociación; el decreto legislativo en esta orientación regula en el artículo 30, b la prohibición de reducción inmotivada de la remuneración.

El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece en su artículo 20 la obligación de los Estados Miembros de adoptar legislación para garantizar una protección

eficaz a favor de los trabajadores en materia de contratación y condiciones de empleo, y adoptar medidas para tales efectos.

Principio del Rendimiento. Está vinculado al trabajador y a la productividad, orientado a que el trabajador tenga un rendimiento que justifique la exigencia del monto y pago de una remuneración, poniendo como límite su permanencia en el empleo al contemplar la posibilidad de la terminación del contrato de trabajo por falta de rendimiento. Se contempla como principio a favor del trabajador al sustentar el incremento de remuneraciones en relación del rendimiento y la productividad, siendo mayor esta última, justifica una mayor remuneración.

Principio de Probidad. Este principio se encuentra relacionado con el aspecto ético, moral y diligencia en la relación de trabajo, alcanzando tanto a empleador como trabajador; exigen que el trabajo se preste y reciba bajo cánones de honestidad, buena fe, lealtad y diligencia; la buena fe es un principio jurídico fundamental y sustento de todo ordenamiento jurídico, el que irradia como espectro en toda relación jurídica, estando presente en el orden constitucional la buena fe se presume y es rectora de toda conducta.

En el campo legislativo se regula la sanción al trabajador que no cumpla este principio, prescribiendo el artículo 25. d del Decreto Legislativo N° 728 como falta grave del trabajador el incumplimiento de obligaciones que signifiquen quebrantamiento de la buena fe laboral, el uso o entrega de información, documentos de la empresa para obtener una ventaja, así como la competencia desleal. La mayoría de reglamentos internos de trabajo regulan la buena fe, honestidad y diligencia en la prestación del servicio.

Principio de Continuidad de la Relación Laboral. En relación a la duración del contrato de trabajo hay una presunción de continuidad en la prestación del servicio, teniendo como sustento la regla general “el contrato de trabajo a plazo indeterminado” (como se señala los contratos a plazo fijo y modales constituyen la excepción); siendo que el tracto sucesivo de la prestación del servicio no se agota en actos concretos, sino que obligan que la relación laboral se prolongue

en el tiempo. El legislador nacional ha escogido la continuidad de la prestación laboral al establecer como regla los contratos de trabajo de duración indefinida, y si bien admite contratos a plazo determinado y modales, empero prevé la desnaturalización de los mismos y su reconocimiento como contratos a plazo indefinido cuando no se cumplen los supuestos y/o requisitos para la contratación de tipo excepcional.

El principio de continuidad protege la duración del contrato de trabajo y la estabilidad laboral, permitiendo que el contrato legalmente acabe por voluntad unilateral solo del trabajador y no por voluntad del empleador; los otros casos de terminación del vínculo laboral están referidos a circunstancias diferentes a la voluntad de las partes. Cuando el empleador da término al vínculo unilateralmente fractura la relación jurídica facultando al trabajador a tomar las acciones judiciales para ser repuesto en su puesto de trabajo o en su defecto indemnizado (según el caso).

Principio de Primacía de la Realidad. Uno de los principios más aplicados para determinar el tipo de contrato de trabajo es el principio de primacía de la realidad, constituyendo asimismo el principio más desarrollado y atendido ampliamente por la doctrina por su aplicación en los procesos judiciales, habiendo merecido asimismo aplicación en los procesos constitucionales de amparo por afectación del derecho al trabajo; este principio encuentra sustento en la protección constitucional del derecho al trabajo previsto en el artículo 22 de la Carta Magna; norma que proscribe las limitaciones del ejercicio de los derechos constitucionales y laborales; así como al carácter irrenunciable de los derechos laborales (artículo 26 inciso segundo de la Constitución Política vigente). De acuerdo a este principio, prevalece la realidad en la prestación laboral, que lo consignado en los documentos; es la forma, modo, lugar, tiempo en que se realiza la actividad laboral la que determinará el tipo de prestación, y no los contratos suscritos ni documentos. La finalidad principista es proteger al trabajador del fraude ante la ley,

proscribiendo formulas contractuales ficticias y contradictorias con la realidad del trabajo prestado; en toda discrepancia entre uno y otro, prevalece los hechos sobre los documentos.

Principio de Irrenunciabilidad de Derechos. Este principio fue recogido inicialmente por la Constitución Política de 1979 que en el artículo 57 establecía: "Los derechos reconocidos por los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo". La Constitución Política de 1993 reconoce el principio señalando en el artículo 26 inciso segundo que en la relación laboral se respetan entre otros: "El carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley"; por la dimensión objetiva de la supremacía constitucional, todo pacto en contra de este principio es también nulo.

Todo contrato o acuerdo en contrario de la irrenunciabilidad de los derechos laborales es inválido, la manifestación de voluntad del trabajador en perjuicio de sus propios derechos laborales no surte efectos, y ello se debe a la indisponibilidad de los derechos laborales otorgados por la Constitución y por las leyes; e involucra la intransigibilidad sobre tales derechos, siendo un principio altamente protectorio aun en contra de la voluntad expresada por el trabajador, obedeciendo a la función tuitiva laboral, para evitar que por presiones del empleador, o del mercado-, el trabajador se vea forzado a renunciar a sus derechos legalmente establecidos.

Los principios laborales son de suma importancia como base para la interpretación de normas laborales como es el caso del Régimen Especial de MYPE. Las normas laborales son imperativas y de obligatoria observancia, normas que establecen condiciones mínimas en la prestación del trabajo, que si bien pueden ser superadas brindando mayores ventajas y beneficios, no pueden ser disminuidas aun obteniendo la declaración de voluntad del trabajador como se observa en el régimen MYPE.

2.3.3 Evolución del Derecho Laboral.

Es imprescindible realizar una descripción del acontecer laboral para así tener una idea de cómo a lo largo del tiempo ha ido cambiando, sobre todo destacando varios momentos importantes de la historia que han hecho posible que se consoliden los derechos laborales. Tomaremos lo indicado por Guillermo Boza Pró (2014), que nos muestra los inicios de este proceso.

2.3.3.1 Los Inicios De La Relación Laboral.

En las civilizaciones de la antigüedad el concepto de trabajo está íntimamente relacionado al trabajo esclavo, donde el trabajador era considerado como un objeto, cuyo trabajo se consideraba como propiedad del empleador, es en Roma donde surgen diversos conceptos ya también del hombre libre considerado ciudadano romano quien prestaba sus servicios a cambio de una remuneración, que tenía diferente trato a la de un esclavo, siempre en la lógica del Derecho Civil, el *locatio conductio operarum* por la cual el locador estaba obligado a obedecer al conductor en la realización de alguna obra, otra figura sería el *locatio conductio operis* el cual consistía en el aprovechamiento de la obra de tipo artesanal, la cual era realizada en completa libertad. Nótese que en este momento histórico ya nos referimos a un tipo de trabajo particular: El que es prestado por los hombres libres. Éste se encuentra caracterizado por dos aspectos centrales: (i) La ajenidad del resultado del trabajo; y (ii) la retribución por el servicio prestado. Con algunas pocas variantes, durante el Medioevo se mantuvieron las formas de trabajo ya conocidas por los romanos: (i) El trabajo esclavo; y (ii) las nuevas y excepcionales formas de trabajo libre: (i) *Locatio conductio operarum*, que pasó a denominarse “arrendamiento de servicios”; y (ii) *locatio conductio operis*, que cambió su nombre al de “arrendamiento de obra”. Ambas categorías contractuales serían recogidas, mucho más tarde, en el Código Civil francés de 1804. La regulación de la contratación de trabajo asalariado no sufrió innovaciones relevantes desde la caída del Imperio Romano hasta la Baja Edad Media (alrededor del siglo

XIII). Hacia el final de aquella transición, la forma de organización política predominante en los países de Europa occidental era el feudalismo, en la cual existían complejas relaciones personales entre el señor feudal y sus siervos –también denominados siervos de la gleba–, quienes eran reconocidos como sujetos de derecho, pero tenían un status que, precisamente, les obligaba a trabajar la tierra que era propiedad de su señor feudal a cambio de protección. El trabajo prestado bajo el régimen de servidumbre se prestaba en condiciones de sumisión absoluta: Estaban prohibidos de disponer de su actividad, y su servidumbre era adquirida hereditariamente. Por estas razones, desde una perspectiva contemporánea, hoy resulta complicado establecer diferencias sustanciales entre las condiciones bajo las que los siervos prestaban sus servicios y las que caracterizaban al trabajo esclavo. (págs. 14,15)

William Rodríguez Campos (2009) nos muestra una interesante clasificación de los inicios del surgimiento del derecho al trabajo desde la Revolución Industrial, a lo largo del tiempo, como en cada etapa se va consolidando, pone énfasis en el papel de la iglesia en su desarrollo.

2.3.3.2 Fundamentos Tecnológicos

A lo largo del tiempo mediante el desarrollo de la tecnología se dio paso a nuevas relaciones laborales tal es el caso:

Revolución Industrial

En este periodo de la historia en lo relacionado al aspecto laboral se podría añadir: “La innovación de inventos tecnológicos determinó la transformación de la humanidad en el proceso de producción y en la organización del trabajo, desde fines del siglo XVIII y a mediados del siglo XIX. La Revolución Industrial se inició cuando la mecánica se incorporó a la construcción de nuevas máquinas.

Ya no se cotizaba en el mercado el vigor físico del hombre ni sus energías, sino que se consideraba su capacidad de trabajo en función de la maquinaria. El artesano medieval se

convierte en asalariado y controla la maquinaria en el proceso productivo, aprende mecánicamente su manejo y el trabajo se aliviana.

En esta época se incorpora al proceso productivo la mano de obra femenina e infantil por ser más barata, surge la división y racionalización del trabajo. El empobrecimiento de los trabajadores, despidos, baja de los salarios; la maquinaria compiten con el hombre produciendo más y mejor.

Es en este periodo que el trabajador va siendo valorado en función de la máquina.

La Revolución Industrial se inicia con el trabajo de telares mecánicos y maquinaria para hilar y el aprovechamiento del vapor como fuerza. Sin embargo se conoce una segunda revolución industrial a fines del siglo XIX, con la aparición de la electricidad, el empleo de metales más ligeros y otros perfeccionamientos técnicos.

Maquinismo

La mecanización del trabajo y la producción, permitió la implementación de la maquinaria, aspecto que significó una mayor producción, pero también despido de los trabajadores.

A mediados del siglo XVIII, comenzó la gran difusión de las maquinas en la industria, especialmente en Inglaterra, Alemania, Francia, en vísperas de la Revolución Francesa, sin embargo el empleo de nuevas y poderosas maquinas alcanza plenitud en el siglo XIX. El maquinismo suscitó polémica acerca de sus ventajas o perjuicios para la clase trabajadora, lo que no se puede negar es que trajeron consigo el progreso y beneficios de la civilización actual.

El maquinismo ha logrado para la humanidad entera la disminución de la jornada de trabajo y la suscripción del contrato de trabajo.

El aspecto negativo es que la maquinaria al ser más eficaz que el hombre ocasiona despidos, con el maquinismo el obrero desaparece como ser inteligente y se constituye en una parte de la máquina, el obrero ejecuta movimientos sin necesidad de pensar. (págs. 587-590)

En este periodo importante William Rodríguez Campos nos refiere como se da la división del trabajo hasta el aporte de la Iglesia. (2009)

2.3.3.3 División del trabajo

La división del trabajo es propia de las sociedades evolucionadas y numerosas. Consiste en la ejecución de distintos trabajos por diferentes personas, esta división puede ser por oficios o profesiones para surtir de los más diversos bienes a la satisfacción de las necesidades, o puede ser una distribución de actividades para concurrir a la realización de una misma obra.

El trabajo en una fábrica moderna se efectúa en la actualidad mediante la división del trabajo y tecnología, existen diferentes secciones y cada trabajador está especializado en una labor concreta, lo mismo sucede en las profesiones por áreas y ciencias cada vez más específicas.

2.3.3.4 Fundamentos Político Económicos.

Diferentes corrientes y doctrinas han procurado cambios en las relaciones económicas y políticas, que influyeron en la transformación y cambio de conceptos en el ámbito laboral, y son las siguientes a saber:

Liberalismo

El liberalismo dio nacimiento al Estado liberal burgués, no fue un sistema que haya surgido de una especulación, sino que tiene antecedentes históricos que se originan a fines de la Edad Media y comienzos del Renacimiento, en esa época el cristianismo sostenía que para alcanzar el cielo el hombre debía someterse a mortificaciones corporales para que el alma llegue a la perfección humana, contrarrestando las ideas de que el hombre no tiene por qué sufrir y debe satisfacer sus necesidades abundantemente, surge el humanismo que fue el primer paso al liberalismo.

El liberalismo económico proclamó la libre competencia y la libre concurrencia exigiendo la no intervención del Estado en las actividades económicas que debían estar libradas a la iniciativa espontánea y a la capacidad personal del individuo. Esta exigencia se concretó con el

principio: «dejar hacer, dejar pasar» que limitó la acción del Estado al papel de un simple gendarme que garantiza al individuo el orden y la seguridad necesarios que le permitan poner en actividad sin ninguna traba, sus propios medios para su enriquecimiento o para su empobrecimiento.

El liberalismo económico tuvo su principal expositor en Adam Smith, fundador de la escuela de Manchester, cuya obra fundamental es «La Riqueza de las Naciones», en la cual expresa que el capitalismo es producto de leyes naturales como las que rigen la política.

El interés por la ganancia o lucro, lanza al capitalismo a producir en gran cantidad para vender, lo cual incita a otros capitalistas a hacer lo mismo y entonces sobreviene la competencia entre ellos, surgiendo de este hecho la ley de la oferta y la demanda. Con los obreros acontece lo mismo; pues se considera al trabajo como una mercancía que el obrero vende al empresario. Cuando existe mayor oferta de obreros, los salarios bajan; si existe mayor demanda de obreros, los salarios suben.

Capitalismo.

Es el régimen económico que organiza la producción de bienes con destino al mercado, con la concurrencia imprescindible de capitales, máquinas, instrumentos de producción y con numerosas concentraciones de trabajadores asalariados, mediante la inversión de capital durante la etapa capitalista que se inició a partir del Renacimiento y dura hasta nuestros días, se dio importancia decisiva sobre los demás factores de la producción, al capital, especialmente en forma de grandes reservas de dinero.

El capitalismo coincide así con la expansión del maquinismo, lo que contribuye a racionalizar la producción haciendo que el trabajo humano se reduzca también a una especie de elemento mecánico que facilita el trabajo o esfuerzo de los trabajadores.

Imperialismo.

Es la concentración de la producción que durante la libre competencia se operó mediante la absorción de las pequeñas empresas por las grandes, aspecto que permitió la formación de los monopolios, grandes consorcios y transnacionales, la competencia se presentó en una medida gigantesca, el capitalismo desarrolló un imperio en otras naciones de menor capacidad económica y terminó por imponerse en los países del tercer mundo, buscando mayores fuentes de plusvalía y mano de obra barata, el imperialismo se ha apoderado de las pequeñas economías. El imperialismo necesita para poder ser tal: concentración de la producción y del capital, que condujo a la formación de los monopolios, la libre competencia la que engendra la concentración de la producción y esta conduce al monopolio.

Fusión de Capital Bancario con el Industrial que forma el Capital Financiero.

Exportación del capital financiero, las ganancias del capital son sacadas a otros países y mercados.

Formación de uniones de monopolios internacionales, denominadas como transnacionales, los capitalistas se reparten periódicamente el mundo.

División territorial entre las mayores potencias imperialistas, hecho que ocasiona las guerras internacionales.

Nacional Sindicalismo.

Expresión fascista de la organización sindical; adaptada a la estructura de acciones patronales y obreras de los fundamentos políticos del nacionalsocialismo, este movimiento se caracterizó por una militarización de los sindicatos supeditándose a la voluntad rectora del partido y del que ejerce el mando, aspecto que conduce a la asfixia de las verdaderas conquistas y aspiraciones de los trabajadores.

2.3.3.5 *Fundamentos Político Sociales*

Los movimientos sociales han logrado desarrollar teorías que permitieron cambios y avances en el campo laboral y político, como ser, las siguientes a saber:

Laborismo

El Movimiento Socialista Inglés, se encarnó en el partido laborista como un órgano político y en las «Trade uniones» como una expresión paralela al movimiento sindical. El laborismo de manera prudente se integró democrática y evolutivamente al socialismo, basado en la nacionalización de las grandes industrias.

Manifiesto Comunista

Histórico documento redactado por Carlos Marx y Federico Engels en 1847, por encargo de la liga comunista de Londres, como expresión de su pensamiento político y social, contiene un programa económico, político y social, probablemente de mayor relieve en las ideas del siglo XIX y en los hechos del siglo XX. Esta doctrina sirvió de base proselitista, e impulsó en Europa el movimiento socialista; logró indirectamente concesiones de justicia y de apaciguamiento social, este documento se puede considerar como las primeras leyes protectoras del trabajo y de los trabajadores que produjeron la corriente del intervencionismo del Estado, que condujo a la revolución rusa.

El manifiesto establece los fundamentos más importantes del socialismo, los cuales se resumen de la siguiente manera:

- ✓ La lucha de clases es un fenómeno inevitable de las diferencias entre explotados y explotadores, entre poseedores y desposeídos.
- ✓ La plusvalía como fundamento de la formación capitalista.
- ✓ La dictadura del proletariado es la fórmula del ejercicio del poder contra la dictadura de la burguesía.

- ✓ El materialismo histórico, en el cual predominan los factores económicos en el proceso de la historia de las sociedades humanas.
- ✓ Tendencia de la acumulación de capitales por el enriquecimiento progresivo de los capitalistas y la absorción de las pequeñas empresas por las grandes.
- ✓ Ejército industrial de reserva o brazos de trabajadores en paro forzoso apremiados por la necesidad y dispuestos a ofrecerse a cualquier precio.
- ✓ Teoría del empobrecimiento de los trabajadores y el vigoroso llamado o invocación de «proletarios de todos los países unidos».

Marxismo

Doctrina económica política social e histórica, fundamentada por Carlos Marx, en su obra el «Capital», constituye la crítica más severa del capitalismo. El manifiesto comunista es un programa teórico de acción y base del movimiento obrero iniciado en el siglo XIX, que dio origen al socialismo científico y el comunismo frente a las doctrinas utópicas; busca implantar la teoría de Marx, acerca de la propiedad, la producción, distribución, consumo y descubre la plusvalía como medio de explotación buscando abolir la misma y lograr un gobierno mediante la dictadura del proletariado.

Dictadura del Proletariado

Es uno de los postulados marxistas para asegurar la liberación del trabajador, hacia una radical transformación de la sociedad, mediante reacciones de las clases desposeídas que buscan el ejercicio absoluto del poder por los representantes más calificados del proletariado; la dictadura del proletario significa la ascensión de los proletarios al poder mediante las armas y sin elecciones democráticas.

Plusvalía

Se define a la plusvalía como la parte de la producción no remunerada al obrero. Es el valor que el trabajador asalariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo y el que se apropia

gratuitamente de éste valor es el capitalista. Marx, resuelve el origen de la plusvalía, cuando el capitalista desembolsa una determinada suma de dinero, para adquirir medios de producción y para comprar fuerza de trabajo, con el único objetivo de obtener un excedente de valor sobre la cantidad de dinero inicial, es decir para obtener plusvalía.

La mercancía fuerza de trabajo tiene la facultad de crear un nuevo valor en el proceso de consumo, dicho valor es mayor que el de la propia fuerza de trabajo.

El capitalista obliga al obrero a trabajar más allá del tiempo necesario, para producir el valor de su fuerza de trabajo, por lo tanto el obrero asalariado es la única fuente de plusvalía. Al organizar la producción el capitalista desembolsa una determinada suma de dinero para adquirir medios de producción y para comprar fuerza de trabajo sin perseguir más que un objetivo, obtener un excedente de valor sobre la cantidad de dinero inicial anticipada por él, es decir obtener plusvalía. La plusvalía se incrementa por el aumento del tiempo necesario a un tiempo adicional y también por la invención de la maquinaria que permite una acelerada y mayor producción.

Lucha de Clases

Es la división de la sociedad en clases o grupos económicos antagónicos de poseedores y desposeídos, de explotadores y explotados, unos luchan por cambiar la situación de opresión y otros por mantenerla, dicha diferencia da lugar a una lucha entre las clases sociales.

La tendencia de los hombres a la igualdad provoca hostilidad contra quien quiera arrebatársela o pretenda limitar sus derechos e ingresos, a veces se convierte en choques violentos y armados.

La lucha de clases de acuerdo al manifiesto comunista es provocada por la desigualdad económica, que permite una diferencia social de los hombres, la diferencia entre proletarios y capitalistas determina que los primeros pretendan su liberación para no ser oprimidos y conseguir mejores ingresos, los segundos niegan dicho derecho y pretenden mantener la

opresión. Estas dos clases sociales, se diferencian por los ingresos económicos, y es aquí donde surgen antagonismos que no se pueden resolver pacíficamente.

Movimiento de Masas Según Fisher: Consiste en el levantamiento de un gran número de personas insatisfechas ante una institución doctrina o estado de cosas, en el cual las facultades lógicas y críticas se encuentran dominadas por las emociones con la contagiosa influencia de seguir ciegamente a los caudillos o cabecillas de tales movimientos colectivos, como las cruzadas en la Edad Media, con carácter religioso, la Revolución Francesa, la Revolución Rusa, etc.

Desigualdad Social

Es el bajo nivel de vida y social que producen insatisfacción en la clase trabajadora, por lo que se pretende equiparar y poner fin a las diferencias que en la sociedad se producen por motivos de cultura, riqueza ejercicio de poder, raza, religión y otros factores materiales o morales que establecen clases o grupos más o menos antagónicos, opuestos por razón de intereses.

Se buscó desde el punto de vista político poner fin a las desigualdades sociales con la Revolución Francesa y la Declaración de los Derechos Humanos, bajo el principio de igualdad jurídica, trataron de introducir cambios para que desaparezcan las diferencias de toda índole, empero las mismas nunca llegaron y se ahondaron entre los poseedores de los medios de producción y los necesitados de medios de subsistencia.

Problema Social

Conjunto de diferencias, oposiciones, conflictos y choques entre las diferentes clases sociales o sectores laborales que afligen a los trabajadores, el problema social no resuelto puede llevar a una lucha de clases entre pobres y ricos. León XIII en la Encíclica «Rerum Novarum» considera que problema social es el conjunto de males que afligen a las clases inferiores y se deben tomar medidas eficaces y oportunas para conjurarlos.

Martínez Santoja, dice: En todas las épocas y bajo diferentes condiciones sociales y políticas, desde que los hombres abandonaron su vida nómada y sus rudimentarias organizaciones sociales primitivas, se constituyeron en organizaciones de más complicados mecanismos y más amplias bases, desde entonces ha existido el problema social, éste a través de los tiempos adopta modalidades diversas, según las condiciones sociales, económicas y políticas de cada época, pero en el fondo ha sido siempre uno y el mismo. Las luchas históricas de pastores y guerreros, esclavos y ciudadanos, patricios y plebeyos, siervos y señores, nobles y vasallos, burgueses y proletarios, no son más que manifestaciones diversas de un mal eterno, de un hecho idéntico, cual es el monopolio de la riqueza, del poder, la cultura, los goces del cuerpo y del espíritu, los cuales son concentrados por los más fuertes, los más afortunados en perjuicio de la mayoría oprimida.

Clase Trabajadora

Políticamente tiende a equipararse con clase obrera o a la integrada por los trabajadores manuales. Socialmente se considera como una clase sometida al capitalismo en la relación directa de producción. Técnicamente pertenecen a la clase trabajadora que desempeña tareas con dependencia de otro en la ejecución de la labor a cambio de una remuneración que perciben como compensación legítima. Este concepto engloba a los trabajadores manuales que están subordinados a un empleador y a los empleados que prestan servicios intelectuales.

La clase trabajadora la integran todos aquellos que llevan a cabo una tarea socialmente útil, mediante la actividad manual, intelectual, de inspección, dirección, organización, etc.

2.3.3.6 Fundamentos Religiosos

Han existido varias corrientes religiosas entre ellas la católica, que dolidos por la difícil situación de inseguridad económica, la falta de protección legal de los proletarios, hacen conocer fundamentos morales y religiosos que sirvieron de base para la legislación de muchos países, entre ellas podemos citar las siguientes:

Encíclica Rerum Novarum

Publicada por León XIII en 1891, cuando el socialismo iba adquiriendo influencia considerable en las masas trabajadoras y en el pensamiento de muchos intelectuales. La Iglesia sorprendió hábilmente a muchos de sus adeptos más reaccionarios, al admitir en principio que la Encíclica se funda en las aspiraciones de los trabajadores dejando para siempre de lado la estrecha interpretación de la eternidad de ricos y pobres, cual inexorable decreto divino, entre otras manifestaciones que para entonces eran revolucionarias, León XIII se pronunciaba por el derecho de asociación obrera, la limitación de la jornada de trabajo y otras medidas favorables para la salud y los intereses de la clase laboral.

Encíclica Cuadragésimo Año

Carta Encíclica de Pío XI (1857-1939) con la cual confirmó y amplió la doctrina social de León XIII; tuvo gran repercusión en la esfera socio-laboral, de gran relevancia para ese tiempo, a partir de 1931.

El Papa Pío XI publicó la Encíclica, «Quadragesimo Anno», que a los 40 años de la anterior, no solo reiteraba la libertad de asociación, sino que estaba en contra del corporativismo que imperaba entonces en Italia.

Se fundamentó el trabajo solidario y la conciencia de trabajo con un espíritu de hermandad. Juan XXIII en 1961 ha reiterado esa actitud en la Encíclica «Mater et Magistra».

Encíclica Laborem exercens

Carta encíclica del Sumo Pontífice Juan Pablo II, dictada el 14 de septiembre de 1981, ésta se refiere al trabajo humano, a la acción y enseñanza social de la Iglesia y al problema del trabajo, trata específicamente, en varios capítulos: el trabajo y el hombre, el conflicto entre trabajo y capital y en la presente fase histórica, los derechos de los hombres al trabajo y los elementos para una espiritualidad del trabajo.

Es un documento que abarca aspectos del trabajo humano, no solamente con relación al derecho social, sino también de la economía, la psicología, la política y la religión. (págs. 591,592).

En la evolución del derecho laboral se han ido desarrollando los fundamentos mencionados, los cuales han marcado hitos en la historia laboral con el nacimiento de nuevos derechos y beneficios para el trabajador a medida del transcurso del tiempo.

2.3.4 Beneficios Laborales en el Régimen Común del sector privado.

2.3.4.1 Definición.

De acuerdo a la definición que propone la revista Dialogo con la Jurisprudencia, consideramos que es una definición acertada sobre los beneficios sociales del trabajador, que refiere que: “son todas aquellas ventajas patrimoniales adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal”. (Toyama Miyagusuku, Guia Laboral, 2011)

Nuestra Legislación prevé para los trabajadores los siguientes beneficios económicos de origen legal, que se abonan durante la relación laboral, de las cuales se señalen a continuación:

- ✓ Las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
- ✓ La asignación familiar.
- ✓ El seguro de vida.
- ✓ La compensación por tiempo de servicios.
- ✓ La participación laboral de utilidades.
- ✓ Descanso semanal obligatorio.
- ✓ Descanso días feriados.
- ✓ Vacaciones anuales.

De los beneficios laborales señalados, la legislación considera que los tres primeros tienen carácter remunerativo y los tres últimos no. (Toyama Miyagusuku, Derecho Individual del Trabajo, 2011)

2.3.5 Beneficios Sociales Convencionales.

Son aquellos beneficios pactados entre el empleador y trabajador que se abonan de manera adicional a los previstos legalmente. También suelen denominarse beneficios autónomos.

Ejemplos: asignación por retorno vacacional, participación adicional en las utilidades, bono por cumplimiento de metas, asignación escolar, etc.

Los beneficios sociales establecidos por el Estado representan un mínimo de ingresos a los trabajadores (beneficios sociales legales) y que la autonomía privada, por medio de diversos mecanismos puede incrementarlos o establecer beneficios adicionales (beneficios sociales convencionales).

Este tipo de beneficios sociales convencionales pueden provenir de diversas fuentes. Podríamos indicar el pacto colectivo como la fuente típica que representa la negociación entre el empleador y el sindicato o los representantes de los trabajadores.

De otro lado, tenemos el contrato de trabajo como un medio para acordar la entrega de beneficios sociales convencionales o autónomos, los mismos que pueden establecerse en pactos entre el empleador con trabajadores de dirección o de confianza.

Incluso por propia decisión unilateral, el empleador puede determinar libremente la entrega de un beneficio social a los trabajadores. (Toyama Miyagusuku, Derecho Individual del Trabajo, 2011)

2.3.6 Beneficios Laborales en la Legislación Peruana.

Para ello tomaremos lo estipulado en la normativa laboral que claramente menciona los derechos y beneficios del trabajador, (Juristas Editores E.I.R.L, 2017) como también lo estipulado por los autores Javier Hurtado Alendez y Carina Dávila Cardich. (2016)

2.3.6.1 *Gratificaciones Legales.*

Las gratificaciones legales se encuentran actualmente reguladas por la Ley N° 27735 y por su reglamento, el Decreto Supremo N° 005- 2002-TR. En dichas normas se establece el otorgamiento de 2 gratificaciones al año con ocasión a las Fiestas Patrias y la Navidad, como derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Dicho derecho es otorgado sin perjuicio de la modalidad del contrato de trabajo ni del tiempo de prestación de servicios del trabajador (contratados a plazo indeterminado, mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad, o a tiempo parcial) (pág. 5)

2.3.6.2 *Asignación Familiar.*

La asignación familiar, que actualmente se encuentra regulada por la Ley N° 25129 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 035-90-TR, es aquel beneficio social de naturaleza y carácter remunerativo que se otorga a los trabajadores por tener hijos menores de edad o mayores de edad hasta los 24 años, siempre que los mismos se encuentren realizando estudios técnicos o universitarios. Este concepto es equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio. Así, considerando que, desde el 1 de mayo de 2018, la RMV vigente asciende a S/ 930.00, la asignación familiar a otorgar ascenderá a S/ 93.00. Es de precisar que la asignación familiar es un importe fijo, con lo cual no incrementará a razón de la cantidad de hijos que pueda tener un trabajador. Por otro lado, en caso ambos padres sean trabajadores de una misma entidad empleadora, cada uno de ellos tendrá el derecho de percibir dicho beneficio. Asimismo, en caso un trabajador labore para más de una entidad empleadora, dicho trabajador tendrá derecho a percibir la asignación familiar por parte de cada una de estas. (pág. 12)

2.3.6.3 *Seguro de Vida*

El derecho de los trabajadores a un Seguro de Vida Ley se encuentra regulado por las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios

Sociales, en el cual se señala que todo trabajador que preste servicios a un mismo empleador por 4 años tendrá derecho al referido seguro, pudiendo otorgarse el mismo a partir del tercer mes de relación laboral. Así, las entidades empleadoras deberán contratar a una empresa de seguros pagando el importe correspondiente de una prima por cada trabajador que haya adquirido dicho derecho o le haya sido otorgado facultativamente. (pág. 13)

2.3.6.4 Compensación por Tiempo de Servicios.

La Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, CTS) es un beneficio social otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada con la finalidad de prevenir las contingencias que originan a estos su cese laboral; encontrándose inafecta a todo tributo creado o por crearse, al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Pensiones; al igual que sus intereses, depósitos, traslados y retiros. Este beneficio se encuentra regulado por lo establecido en el Texto Único Ordenado, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, TUO de la LCTS) Decreto Supremo N° 001-97-TR y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-97-TR. Es importante precisar la naturaleza de la CTS como un “seguro de desempleo”, en tanto constituye un ingreso que procura proteger al trabajador cuando se encuentre desempleado y que, por tanto, no debería utilizarse mientras éste tenga trabajo.

2.3.6.5 Participación en las Utilidades.

La participación en las utilidades es un beneficio social que consiste en detracer cierto porcentaje de las rentas empresariales para su reparto en forma directa entre los trabajadores. Se encuentra regulada por las normas del Decreto Legislativo N° 892, por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 009-98-TR, y por las normas aún vigentes del Decreto Legislativo N° 677. (pág. 15)

2.3.6.6 Descanso Semanal Obligatorio.

El descanso semanal obligatorio tiene como fundamento el derecho constitucional al disfrute del tiempo libre y al descanso, reconocido en el artículo 25 de la Constitución que establece que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados, y el inciso 22 del artículo 2 de la misma, dispone que toda persona tiene derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso. Así, el ordenamiento jurídico establece que el trabajador tiene derecho como mínimo a veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso en cada semana por la labor efectuada, el cual normalmente coincide por lo general con el día domingo. Art.1° del Decreto Legislativo N°713, por su reglamento el Decreto Supremo N°012-92 TR.

2.3.6.7 Descanso Días Feriados.

Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado por los días feriados señalados en esta Ley, así como por los que se determinen mediante norma legal específica. Art. N°6 del Decreto Legislativo N°713, por su reglamento el Decreto Supremo N°012-92 TR.

2.3.6.8 Vacaciones Anuales

El trabajador tiene derecho a treinta (30) días naturales de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios en que cumpla con el récord vacacional. Art.10° del Decreto Legislativo N°713.

Como se podrá observar estos beneficios son del régimen general muy diferentes al régimen Mypes que posteriormente enfocaremos.

2.4 Las MYPE y su Régimen Laboral

2.4.1 Criterios conceptuales de empresa.

Para comprender correctamente éste tema deberemos primeramente conceptuar y definir cabalmente lo que es una “Empresa”, Jorge Augusto Castillo Castillo, en su tesis “Existe inadecuación de la legislación referente a las MYPES con respecto a la problemática de su

informalidad?” hace una conceptualización de empresa tomando en cuenta a distintos autores como distintos puntos de vista como los siguientes criterios. (Castillo Castillo, 2008)

2.4.1.1 *Criterios Económicos.*

Bajo una perspectiva económica la empresa puede ser entendida bajo diversas ópticas. Tomando en cuenta los criterios antiguos de tesis, las empresas eran consideradas el conjunto de factores de la producción, a saber, fundamentalmente, tierra, capital y trabajo. Obviamente la connotación moderna de cada uno de dichos factores posee hogaño sus elementos peculiares, inherentes a una época donde prevalecen criterios más bien mobiliarios, donde el tema de la empresa implica la existencia de conceptos tales como los “bloques empresariales”, o los denominados “fondos de comercio.

Como nos muestra W. Schmidt: “Del suelo, de su estructura, fecundidad, clima, etc., depende, en primer término, el carácter y desarrollo de la producción agraria; la estructura orográfica (montes y valles), la hidrográfica y la situación con respecto al mar condicionan la evolución del comercio y del transporte; la riqueza de un país en minerales, especialmente en hierro y carbón, orienta el desarrollo de la actividad productiva, especialmente la industrial. Los países cuyas reservas en carbón y hierro han sido más considerables se han constituido en primeros estados industriales.” (Schmidt, 1972)

El tercer factor de la producción, según la economía clásica es el capital, el cual podemos definir conforme a diversos criterios y opiniones especializadas, a saber; C.J. Fuchs, en su obra citada lo conceptúa como “aquellos bienes o valores monetarios que se emplean para la producción sucesiva o para una ulterior adquisición monetaria, en resumen, para la futura actividad económica” ; a este concepto añadimos la definición de Carlos Marx, quien dice que es “ un valor que engendra otro mayor”. Según Charles Gide, en su “Curso de Economía Política”, “sabemos que lo que se llama capital no es otra cosa que la riqueza, considerada bajo cierto aspecto no es más que un producto del trabajo y de la naturaleza”.

Toda empresa sustenta su dinámica y su vida en el eje del capital y de su más oportuno aprovechamiento, y de este fenómeno no son ajenas las MYPES.

Ahora bien, la empresa también puede ser visualizada, desde la óptica económica como aquella entidad productora de bienes y/o servicios, destinados al consumo masivo humano. Aquí la importancia de la actividad empresarial radica, desde el punto de vista del empresario, en la ubicación y captación del mercado donde va a colocar sus productos (bienes y/o servicios), para lo cual deberá estar en sintonía con las necesidades del consumidor o usuario, tanto desde el punto de vista de sus preferencias como del precio de los productos ofertados. La tendencia aquí es a generar la denominada clientela cautiva, en base al good will, a la buena imagen de la institución empresarial. Empero, no debe olvidarse que el móvil de la empresa, como bien observa R. Cáceres Salas, “es el lucro. Su característica es acomodar la producción y la inversión del capital, de manera que rinda al máximo” o como dice Vito: “la empresa, es la unidad económica de producción constituida sobre una base capitalista que tiende a obtener bienes de consumo para satisfacer necesidades ajenas”

En términos generales, se entiende por EMPRESA al proyecto o a cualquier iniciativa con objetivos concretos, con o sin fines de lucro, que emprende una o más personas. Fueron empresarios, por ejemplo, los Vikingos, piratas escandinavos que entre los siglos VIII y IX se expandieron por Europa. Se dice, incluso, que alrededor del siglo X de nuestra era accedieron al continente americano, mucho antes que Colón y sus expedicionarios. También lo fue Vasco de Gama, navegante portugués, con sus dos famosas expediciones; Magallanes que emprendió el primer viaje alrededor del mundo, aunque le costó la vida; y así podríamos citar la conquista del Oeste, la llegada del hombre a la luna, la explotación del guano, del caucho y un sinnúmero de actividades con o sin fines de lucro, pero evidentemente con un irrenunciable contenido económico. (Castillo Castillo, 2008, págs. 36,37)

2.4.1.2 *Criterios Jurídicos.*

Desde un ángulo más típicamente jurídico, Carlos Fernandez Sessarego, en su “Derecho de la Empresa”, define a ésta como “el aporte organizado de capitales y trabajo destinados a la producción o intercambio de bienes o servicios necesarios a la comunidad con el propósito de obtener beneficios tanto para los aportantes como para los consumidores y el Estado”. Este mismo autor añade: “la empresa no puede estar encauzada exclusivamente por el propósito inmoderado y desaprensivo de obtener utilidades o beneficios sino que debe propender al bien común del pueblo, desde que es un instrumento de producción en interés nacional” (Fernandez Sessarego, 1988)

Bajo el mismo criterio jurídico, MONTOYA MANFREDI ULISES, en su “Derecho Comercial”, tomo I, señala dos puntos de vista referidos a la Empresa Comercial. Desde el criterio económico, stricto sensu, “la Empresa persigue la obtención de beneficios mediante la organización de determinados elementos, en el aspecto económico, la empresa es la organización de los factores de la producción, capital y trabajo, con el fin de obtener una utilidad” “(...)La Empresa comprendería, así a las personas, que son los titulares de aquella y que pueden ser personas físicas o jurídicas, y a quienes forman el personal de la empresa, o sea, el plantel directivo y el personal subalterno (empleados y obreros).Comprendería, asimismo, un conjunto de derechos y bienes materiales(...)”

Desde la óptica jurídica, dice éste autor “(...) para el ordenamiento jurídico la empresa es solamente un conjunto heterogéneo de diversos elementos, sujetos cada uno a las normas que a su naturaleza corresponde como bienes, muebles o inmuebles, derechos y acciones, elementos incorporeales, contratos, suministros, clientela, etc., pese a la voluntad presunta del titular de la empresa, que pretende crear un nuevo objeto de derecho fusionando tales elementos en una unidad orgánica (...)”. Nótese cierto matiz asistemático en ésta definición.

Asumiendo un perfil más pragmático podemos entender a la Empresa como aquella organización económica que se establece para producir un bien o un servicio, llevarlo al mercado, venderlo y obtener un beneficio, siempre dentro del marco de un ordenamiento o sistema jurídico, cuya normativa será, por lo mismo, de estricto cumplimiento. (Castillo Castillo, 2008, pág. 38)

2.4.1.3 Criterios socioeconómicos.

La empresa es una organización comercial formada por personas que producen bienes o servicios (productos), satisfacen las necesidades del consumidor, y obtienen utilidades.

Crean productos de calidad, tienden a bajar sus costos, alimentan sus rentas, aumentan su clientela, realizan publicidad, hacen estudios de mercado, exigen una serie de requisitos a su personal en los distintos niveles existentes, etc.

Ahora bien, desde un punto de vista subjetivo, la empresa es una actividad del empresario, esto es, aquel personaje, individual o colectivo que maneja profesionalmente al ente empresarial, o por lo menos bajo una dedicación exclusiva o mayoritariamente exclusiva. Y bajo un criterio objetivo, en cambio, la empresa es un conjunto patrimonial a cuyo servicio se coloca la actividad del empresario y toda su cohorte.

Empero, la empresa se identifica, también, con la comunidad de trabajo presente en su seno, entre el empresario y sus auxiliares y empleados. Asimismo, la empresa es el referente microeconómico de la actividad global, macroeconómica, de una nación y por tanto uno de los principales indicadores del desarrollo o subdesarrollo del país. Se entiende por empresa, pues, a la suma de esfuerzos orientados hacia la consecución de dos objetivos:

- ✓ Particular: obtención de un rendimiento sobre la inversión.
- ✓ Social: proyección hacia la sociedad para satisfacer las necesidades existentes, de acuerdo con las posibilidades de la empresa.

Dos son, en consecuencia, los objetivos empresariales. Ambos motivos son igualmente importantes. La maximización de beneficios, la rentabilidad o las utilidades son, en principio, el objetivo primero e inmediato de todo empresario.

Los beneficios económicos suponen la creación de riqueza y, por lo tanto, bienestar para la sociedad en su conjunto. La creación de riqueza material implica una mejoría para la persona, su familia y la sociedad, cuando esa riqueza es generada en condiciones de competencia, es decir, mediante un proceso productivo que no implique el aprovechamiento de monopolios u otras “imperfecciones” del mercado. Cuanto más competitivo sea un mercado, más eficiente será y, por tanto, mayor será el bienestar. En suma, la empresa y los empresarios tienen un fin económico por naturaleza. Sin embargo, las empresas tienen una responsabilidad adicional con la sociedad. Esta no siempre es tomada en cuenta y generalmente está subordinada al objetivo meramente economicista. Esta responsabilidad se refiere al compromiso que las empresas tienen con la sociedad en su conjunto. Veamos un tanto más detenidamente éste aspecto: la responsabilidad social de la empresa no está claramente interiorizada en los directivos de ésta. Pareciera que las grandes empresas son las únicas que entienden la importancia del asunto. La pregunta relevante es si las empresas “ricas” y grandes son las únicas capaces de pensar en la responsabilidad social de la empresa. Ciertamente las empresas grandes han resuelto algunos problemas iniciales de organización, financiamiento, búsqueda de mercados y otros, lo cual les permite preocuparse más por el problema social.

Cuando hablamos de responsabilidad social de la empresa, nos referimos a las consideraciones de política empresarial que toman en cuenta aspectos de política salarial y asistencial para los trabajadores, proyección institucional hacia el resto de la sociedad y, en fin, todas aquellas medidas que las empresas diseñan como agentes “sociales” en una comunidad. Es conocida la experiencia de la fábrica de automóviles Ford, que en la década de 1920 diseñó una política salarial destinada a incrementar el poder adquisitivo de sus trabajadores, quienes

más tarde se constituyen en potenciales compradores para su producción. Podemos encontrar múltiples ejemplos por el estilo.

Ahora bien, las micro y pequeñas empresas no son ajenas a ésta dualidad de objetivos; también ellas buscan obtener la maximización de beneficios por una parte, e igualmente asumen, en tanto empresas, un rol social, esto es, la asunción de roles que favorezcan el mejoramiento del nivel de vida de sus trabajadores y la colocación en el mercado de productos asequibles a los potenciales consumidores, sin olvidar, asimismo, el debido cumplimiento de las obligaciones tributarias para con el Estado. Es cierto que en el caso de las MYPE éste doble papel resulta más difícil de llevar a la práctica y, de hecho, en la praxis de estas empresas infinitesimales, como las llama Paul Samuelson, es ciertamente más complicado asumir un papel social en su propia actividad empresarial que muy frecuentemente posee características económicas de supervivencia; empero, él debe ser de éstas y todo tipo de empresas implica el poseer una orientación decididamente social. Sin embargo, a éste respecto la legislación de la materia debe coadyuvar a la facilitación de ésta orientación, por ejemplo, asignando un papel de mayor preponderancia a la unión empresarial de las MYPE, con el propósito de fortalecer su estructura, sus dimensiones, áreas de influencia mercantil, facilidades crediticias, de aprovisionamiento, tributarias, laborales, contractuales, administrativas, de gestión, etc.; todo ello con la finalidad de contar con empresas que, sin perder su esencia de MYPE, puedan asumir un rol más destacado e influyente dentro de la economía nacional y del mercado internacional, facilitándose de éste modo la asunción del destino social, de tal forma puedan cumplir plenamente con las obligaciones sociales como son los beneficios sociales de sus trabajadores. (Castillo Castillo, 2008, págs. 39, 40)

2.4.1.4 Criterios técnicos modernos

Existe también una idea de empresa, netamente capitalista, la cual nos habla de ésta como de la organización de los factores de la producción, básicamente capital y trabajo, con el fin de obtener una ganancia ilimitada.

Es decir que existe acuerdo para considerar en la empresa:

- ✓ Los factores de la producción.
- ✓ La organización.
- ✓ El empresario.
- ✓ El afán de lucro.

Esta configuración ha sido debatida recientemente por las nuevas teorías de la Administración de Empresas (Management) que consideran que la empresa no puede definirse o explicarse en términos de utilidades: PETER DRUCKER, en sus “Nuevas Realidades” dice que “la utilidad y el lucro son, sin embargo cruciales. Más el lucro no es el propósito, sino el factor limitante de la empresa y de la actividad empresarial”.

Sin embargo, para ERNEST MANDEL, en su Introducción al primer volumen de “El Capital” de Carlos Marx, “el crecimiento resulta esencialmente una función de la utilidad y la acumulación de capital, que puede resultar en último análisis solamente de la producción y efectivización de la plusvalía”.

A diferencia de los matices expuestos, relativos a la cuestión de incluir o no a la utilidad como característica esencial de la empresa, hay otros factores de la empresa sobre los que sí existe unanimidad. Resulta claramente una condición esencial de la existencia de la empresa, el ejercicio de la actividad empresarial en forma profesional.

Wieland más bien se refiere al volumen de la actividad como criterio de la mercantilidad por lo que entienden algunos autores que lo que determina el carácter de la empresa es la producción en masa.

Empero, se puede afirmar con Asquini que no basta que la actividad empresarial tenga por objeto la producción de bienes o servicios, sino que es preciso que estos bienes o servicios se produzcan para el intercambio, como resulta del ejercicio de la profesionalidad. (Castillo Castillo, 2008, pág. 41)

2.4.2 Otros conceptos de Empresa.

Desde una perspectiva general, es la asociación científica, comercial, industrial o de cualquier otra índole, creada para realizar obras materiales, negocios o proyectos de importancia, en la cual sus gestores o miembros concurren en los gastos realizados e igualmente participan de todas las ventajas obtenidas en su cristalización.

También se le concibe como una organización de personas, capital y trabajo de carácter público o privado, creada con la finalidad de prestar un servicio público determinado en beneficio del interés general; o lograr el lucro a favor de sus socios o accionistas.

En ese contexto, JUAN FARINA, advierte que: “la empresa no es en sí un sujeto de derecho, sujeto de derecho es el individuo o la persona jurídica titular que asume los riesgos de su explotación”.

Es evidente que no existe consenso en la conceptualización de éste tema a pesar de las aproximaciones teóricas. Así, para RODOLFO FONTANARROSA, “Empresa es una organización sistemática de actividades y de medios, apta para determinar una serie notable de relaciones jurídicas y que tiene por objeto suministrar a otros utilidades de naturaleza variada, en la cual el empresario, asumiendo todo riesgo sobre sí, sustituye y elimina con su propio riesgo, el que traería consigo la ordinaria creación o la directa consecuencia de dichas actividades.”

Es pertinente observar que, la empresa genera en su seno situaciones de mando, obediencia, aceptación y rechazo así como de múltiples manifestaciones de poder que se insertan y vertebran en el sector del quehacer político, entendido no solamente dentro del ámbito del

dominio de la empresa, sino además en su interrelación ínter empresarial y en su vinculación socio política.

Para NESTOR SAGUES: "...que la empresa maneje poder o influencia, fenómenos dos de naturaleza política, generados a menudo (pero no exclusivamente) de su poder económico, constituye una aseveración fuera de toda duda. La empresa controla conductas (las de sus propios integrantes, o del público a quien se dirige, de los gremios con los que puede concertar compromisos e incluso de ciertas autoridades estatales) o influye en ellas. A su turno ella también es controlada e influenciada, principalmente, por el Estado y otros entes públicos, pero también por los demás sujetos políticos anteriormente mencionados".

En directa relación con las cuestiones precitadas, se puede señalar que, una de las características destacables de la empresa es su "fungibilidad"; término empleado para expresar que, quien utiliza los servicios de una empresa sólo toma en cuenta su prestigio y la calidad de su producto y marca, siéndole indiferente las personas físicas intervinientes en la producción de los mismos.

Tomando en cuenta los aspectos jurídicos de las nociones económicas y jurídicas de la empresa un concepto jurídico de empresa, MANUEL BROSETA PONT observa que éstos adoptan dos posturas distintas que se confunden frecuentemente, por lo cual cabe distinguir con claridad que, en primer lugar, se pretende aprehender a la empresa en la realidad económica, para luego de obtenido su concepto en dicho ámbito constituir sobre éste el derecho mercantil.

En segundo lugar se pretende asimilar la naturaleza jurídica de la empresa para resolver los múltiples problemas que ésta plantea en su calidad de objeto de tráfico jurídico. Pero ambas cosas son parcialmente distintas, por cuyo motivo el mencionado autor señala la conveniencia de diferenciar estos dos enfoques. Desde el punto de vista económico, la empresa puede definirse como organización instrumental de medios destinada a la producción o mediación de

bienes o servicios para el mercado con fines de satisfacer las necesidades de los clientes para así obtener utilidades.

Esto sirve para plantearse la identificación entre el concepto económico y el concepto jurídico de la empresa, en propósito de lo cual el mencionado autor sostiene: “La empresa es una célula viva de la realidad económica compuesta por elementos de la más variada naturaleza; de la cual puede formularse un concepto económico unitario. Al mismo tiempo, el fenómeno económico que denominamos empresa está presente en diversos sectores del ordenamiento positivo, dado que éste no puede dejar sin regulación ninguna parcela de la realidad, y mucho menos a la empresa, que se ha convertido en un factor esencial de la economía moderna”.

En efecto, si como hemos visto anteriormente, para el punto de vista económico la empresa es organización instrumental de medios destinada a la producción o intermediación de bienes o servicios para el mercado, el concepto jurídico de empresa debe coincidir necesariamente con el económico, esto es que, en definitiva, el mismo concepto reputado con análogo contenido, es válido para el derecho, porque el “concepto jurídico” de los entes o fenómenos de la vida social, es simplemente la representación de la realidad que, a efectos de su regulación, acepta el legislador en sus disposiciones normativas. En suma, cuando el legislador se refiere a la empresa, no puede ni debe referirse a cosa distinta de lo existente en la vida social.

Tratar de la empresa desde el punto de vista jurídico, siguiendo al gran jurista francés HAURIUO y su continuador RENARD, es atribuirle calidad de INSTITUCION que no es sino la obra o empresa que se realiza y perdura en un medio social, esto es que no consideran a la empresa como una organización de medios de producción de propiedad del empresario.

Es esta la idea de institución que encuentran ambos autores para aplicarla a la de empresa como obra de carácter social.

Una aplicación concreta de ambos conceptos la encontramos en los caso de las Empresa Bancarias que resultan ser una actividad privada pero de interés público.

En tal sentido ubicamos a la Empresa como persona jurídica sujeto de derecho, como patrimonio separado o patrimonio de afectación, como universalidad y como organización. No debemos olvidar, en el mismo orden de ideas, que una empresa, en tanta institución, adquiere una autonomía e independencia que trasciende a la suma de sus partes; su carácter va más allá de las finalidades particulares de sus miembros y resume una ontología con personalidad propia. Esta idea en sus orígenes se deslizó inclusive por los vericuetos del misticismo, llegándose a pensar en las instituciones empresariales como en entes con una vida completamente propia, una suerte de criatura independizada de su creador humano y que contaba con características completamente autónomas y que más bien se servía del material humano para su subsistencia, una especie de pequeño Leviatán social. Aún hoy en día escuchamos que muchas personas se refieren a la Empresa “x” como a aquella dotada de un espíritu y alma propios, supérstite de sus órganos humanos.

Bajo esta óptica jurídica existe otra teoría que considera a la empresa como PERSONA JURÍDICA, la cual, sin embargo, deviene de la tesis institucionalista. Pretende conferir a la empresa vida propia y sostiene que los distintos elementos que conforman la empresa están aislados y poseen independencia jurídica, lo que supone como correlato la separación entre empresario y empresa. El empresario viene a ser el primer servidor de la empresa. Esta tesis implica que el sujeto de los derechos no es el empresario, sino la empresa misma, considerada como entidad autónoma y ello se corrobora con la inscripción en el Registro Público como requisito esencial del nacimiento de la persona de la empresa, sin importar que ya anteriormente se hayan realizado otros actos propios de la vida de la empresa por parte de sus “servidores” humanos.

Otra tesis es la que entiende a la empresa como patrimonio separado o PATRIMONIO DE AFECTACIÓN, esto es, que el titular de la empresa será siempre la persona, empero se producirá una separación de una parte de sus bienes, que quedaría independizado del resto, con su administración propia, su nomenclatura especial, sus propias relaciones frente a terceros, etc. El empresario vendría a ser titular de dos patrimonios: uno civil y otro mercantil propiamente dicho. Este último sería completamente autónomo respecto al primero. Sin embargo esta tesis no se corrobora en el caso de las empresas de responsabilidad ilimitada en las que el patrimonio del titular y de la empresa es indivisible a los efectos de las obligaciones frente a los acreedores y terceros.

Siguiendo la misma óptica jurídica debemos mencionar la tesis que considera a la empresa como UNIVERSALIDAD. Este es un planteamiento que considera a la empresa como un conjunto de derechos o de cosas que no pierden su individualidad, pero que representan una unidad ideal y pueden ser objeto de un tratamiento jurídico unitario. Es esta una reminiscencia del concepto romano de “universitas”. Otra teoría comprende a la empresa como ORGANIZACIÓN, esto es, sostiene que el elemento fundamental de la empresa es su organización espiritual, es decir, el ordenamiento de los factores reales y personales que la constituyen, más que los elementos materiales de cosas y derechos a ella asignados. Sería, en consecuencia, el bien inmaterial, espiritual, organizacional, creativo, experiencial, el que le da la vida

Dentro de tal criterio, una empresa puede carecer de elementos patrimoniales tangibles, por ejemplo, en el caso de una agencia de mediación o de consultoría.

Finalmente se puede destacar la tesis que entiende a la empresa como ACTIVIDAD, según la cual se debe diferenciar la actividad económica del empresario y el conjunto de medios con los que éste realiza tal actividad, denominados “hacienda” o “establecimiento”.

Como puede observarse, existen diversidad de posiciones y tesis respecto del fenómeno empresarial y no siempre son opciones concordantes, resaltando algunos autores ciertos aspectos del factor “empresa” en detrimento de otros, pero coincidiendo todos en afirmar la complejidad de ésta área del mundo jurídico social.

Es imperativo que no se olvide el hecho incuestionable de que los factores jurídicos no pueden desligarse de la realidad económica, de modo que todas las teorías que tratan de explicar el fenómeno empresarial bajo una perspectiva jurídica, no hacen sino enfocar un aspecto del objeto de estudio, pero en ningún caso podrán prescindir del contexto socioeconómico que genera la realidad empresarial. Las MYPES no son ajenas a ésta constatación.

Ahora bien, la pregunta que podría formularse en éste estado del tema in comento, es si todas las teorías que enfocan el concepto de empresa se refieren también a las denominadas pequeñas y sobre todo a las microempresas. Creemos que sí. Nada obsta para comprenderlas en las argumentaciones que tratan de desentrañar la esencia de la Empresa. Lo que sucede es que, bajo un criterio cuantitativo, las MYPES, vistas individualmente, no aparecen como arquetipos empresariales, empero ellas poseen todas las características de lo que se entiende por empresa, a fortiori, si las consideramos en conjunto, en tanto sistema de micro y pequeña empresas. Decíamos líneas arriba que Paul Samuelson las llamaba “empresas infinitesimales”, empero ello recuerda la idea de un cuerpo multicelular, en donde cada una de las células resulta vital para la existencia del organismo vivo, símil que se adapta muy bien al gran cuerpo social del mercado nacional, compuesto igualmente por infinidad de empresas, mayoritariamente micro y pequeñas, todas realmente importantes y vitales para el desarrollo de un país, región y pueblo. (Castillo Castillo, 2008, págs. 43,44)

2.4.3 Definición y características de la Micro y Pequeña Empresa.

En base a las distintas fuentes consultadas, partiremos por definir a las Micro empresas, en primer lugar, es inmenso el carácter multívoco de la frase “micro y pequeña empresa”. Ante

todo, aquí se está hablando de un conjunto de empresas con diferencias cuantitativas y cualitativas; no existe homogeneidad en el objeto de investigación, por tanto, cualquier conceptualización al respecto deberá ser lo suficientemente elástica y comprensiva para abarcar toda la gama de unidades empresariales que se trata de analizar.

Asimismo, es imperativo que se destaque que todo ese conglomerado de empresas, abarcan distintas áreas de la economía nacional, como la industria, la agricultura, los servicios y toda la gama empresarial mixta: agroindustria, manufacturas, pesca, minería, hotelería y turismo, educación, comercio formal e informal, etc. No se olvide que, en nuestro país la micro y pequeña empresa constituye el 99% del total de los establecimientos, es un subsector intensivo en la generación de empleo; casi el 80% de los peruanos laboran en éste tipo de empresas, generándose alrededor de 5 millones de puestos de trabajo de acuerdo a las estadísticas que proporciona el INEI. Ello explica empero, igualmente, la fuerte incidencia del subempleo, en la medida que muchas de ellas, principalmente las microempresas, se originan por el esfuerzo de la población por inventar su propio puesto de trabajo con limitados niveles de ingreso y productividad. Las MYPE, a pesar del abundante número de establecimientos debido a su reducida escala de producción y débiles relaciones de articulación aportan sólo el 42% del PBI al país.

Además, también es ostensible la diferencia de la cantidad de trabajadores que ocupa cada sector de las MYPES. Las diferencias no solamente se dan entre las pequeñas y las micro empresas. La cantidad de trabajadores varía de empresa en empresa, muchas veces escondiendo la realidad de las cosas, puesto que debe considerarse que muchas empresas de éste sector no consideran a sus familiares dentro del rubro “trabajadores”, a pesar de que sus labores son desempeñadas en ese sentido.

Aspecto vital para poder entender el fenómeno MYPES viene a ser la calidad y cantidad de ingresos y rentas obtenidas por la empresa o las utilidades recabadas por los empresarios a

través de los dividendos; es decir, que para que las empresas sean consideradas dentro del régimen especial de la ley 28015, sus ventas anuales deben estar dentro de los parámetros especificados en la misma Ley, conforme ya se precisó líneas arriba. Y éste aspecto es importante puesto que, para que las MYPES se vean favorecidas con los lineamientos y orientaciones señalados en el artículo quinto de la Ley, sus márgenes de beneficios, obtenidos de acuerdo a su nivel de ventas anuales, no podrán ser mayores a 150 UIT en el caso de la microempresa o a 850 UIT tratándose de la pequeña empresa. Lógicamente aquí se destaca el carácter tuitivo y promotor del Estado con respecto a éstos sectores empresariales individualmente minúsculos o exigüos, frente a empresas de mayores dimensiones. La idea central de estas precisiones limitativas, en lo que hace al nivel de ventas y de ingresos en las pequeñas y microempresas, consiste en atender a un sector pequeño en lo singular e individual, pero extenso y lato en la economía social del país.

No debe olvidarse asimismo que la legislación regulatoria de éste sector empresarial tiene un limitado marco constitucional en el artículo 59 de nuestra Carta Magna, que a la letra dice: “El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.” Como puede observarse, la Constitución, en éste único artículo se refiere a las pequeñas empresas en general, e igualmente en términos demasiado genéricos habla de su promoción, pudiéndose entender que en todo lo demás se deben sujetar a la legislación que sobre “Empresa” exista en la normativa nacional, la cual está francamente dispersa y no existe siquiera una Ley de la Empresa que pueda servir de referente al sector de las MYPES. La ley 28015 y su reglamento, Decreto Supremo 009- 2003-TR, sobre Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, no compensan dicho vacío, a pesar de su tendencia aparentemente

detallista. De tal manera que tampoco encontraremos en la legislación pertinente elementos específicos que nos den luces sobre un marco conceptual y teórico suficientemente comprensivo de los elementos esenciales de la micro y pequeña empresa.

Por último, debemos añadir que el concepto de MYPES constituye un híbrido económico y jurídico, esto es, que su naturaleza es en parte un fenómeno acentuadamente económico y, por otra parte, es un aspecto típicamente jurídico, parte del Derecho de la Empresa; con sus aristas societarias, laborales, tributarias, contables, administrativas, comerciales, etc.

De acuerdo a todas las consideraciones previas y a los prolegómenos esbozados, podemos ensayar una definición de micro y pequeña empresa, entendiéndola como “aquella unidad económica productora de bienes y/o servicios, cuyo volumen de trabajadores y nivel de ventas anuales son modestos y regulados específicamente por la ley de la materia y cuyas actividades se orientan a la creación de recursos que satisfagan las necesidades personales y familiares del empresario y a la obtención de un capital mínimo que pueda incrementarse paulatinamente, y con una vocación social; en un contexto de alta competitividad y creciente globalización. Se puede definir a las MYPE, como “la unidad económica constituida por una persona natural y jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios”.

El artículo 4° del Decreto Supremo N° 007-2008-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente (Ley MYPE), define a la micro y pequeña empresa como **“la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios”**.

Las características básicas de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) estaban definidas por su número de trabajadores y el monto de sus ventas anuales. Los límites establecidos para el monto de las ventas, podrán ser incrementados cada dos años mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, y no podrá ser menos a la variación porcentual acumulada del Producto Bruto Interno (PBI) nominal durante el referido periodo.

2.4.4 Desarrollo normativo de las MYPE.

Desde hace un buen tiempo que se ha venido reconociendo en nuestro país la importancia de promover la formalización de la micro y pequeña empresa, con varios intentos de regularla de manera especial, y mantenerla en el contexto de la realidad económica. En tal sentido, haremos un resumen de todas normas que regulan a esta unidad económica, incluyendo el Marco Jurídico que se desarrollara a posterior:

2.4.4.1 - Ley de la pequeña empresa del sector privado (1976)

Con el Decreto Ley 21435 se promulgó la Ley de la Pequeña Empresa de Propiedad Privada, con el objeto de promover su desarrollo y contribución a la generación de empleo y riqueza en la economía nacional. En esta norma se consideró a la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, como la forma de organización empresarial con personería jurídica diferente a la de su Titular, a fin de facilitar el eficaz desenvolvimiento de la Pequeña Empresa. (Anton Gonzalez Jose Antonio, 2010)

2.4.4.2 - Ley de la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (1976)

Creó la figura de la empresa individual de responsabilidad limitada (EIRL), con el fin de agilizar la formación de pequeñas empresas, y teniendo como objetivo diferenciar el patrimonio de la persona natural del de la persona jurídica, y así, promocionar la constitución y operación de pequeñas empresas.

2.4.4.3 - *Ley que norma la Pequeña y Mediana Empresa (1980)*

Estableció que la pequeña empresa debía desarrollar su actividad como empresa unipersonal o como EIRL. Asimismo, manifiesta que su propietario debe participar en el proceso de producción, prestación de servicios o comercialización de bienes. Se limita como máximo a cinco (5) trabajadores para la pequeña empresa dedicada al giro de comercialización y a diez (10) trabajadores para las dedicadas a otros servicios.

2.4.4.4 *Ley General de Industrias (1982)*

Determinó que las ventas anuales de una pequeña empresa industrial no deben exceder los 720 sueldos mínimos vitales de la provincia de Lima.

2.4.4.5 *Ley N° 24062 - Ley de la Pequeña Empresa Industrial (1985)*

Expedida a fin de regularizar el capítulo de pequeña industrial establecido en la Ley N° 23407. Estuvo reglamentado por el Decreto Supremo N° 061-85-ICTI-IND.

2.4.4.6 *Decreto Legislativo N° 705 - Ley de Promoción de Microempresas y Pequeñas Empresas (1991)*

Definió a la MYPE en función a su tamaño (cantidad de trabajadores y monto anual de ventas). La microempresa estuvo definida por poseer hasta 10 personas ocupadas y un nivel de ventas de hasta 12 UIT anuales, en tanto que la pequeña empresa por poseer de 11 a 20 personas ocupadas y un nivel de ventas de 13 a 25 UIT anuales.

2.4.4.7 *Ley N° 26904 - Ley que declara de preferente interés la generación y difusión de estadísticas sobre la pequeña y microempresa (1997)*

Efectivizó el apoyo para contribuir al despegue de las MYPE.

2.4.4.8 *Ley N° 27268 - Ley General de Pequeña y Microempresa (2000)*

Derogó el Decreto Legislativo N° 705, y entre otras modificaciones, aumentó a 40 el límite máximo de trabajadores para la pequeña empresa.

2.4.4.9 *Ley N° 28015 - Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (2003)*

Su objeto es la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las MYPE para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al producto bruto interno, a la ampliación del mercado interno y las exportaciones, y a la recaudación tributaria. Se reglamentó por el Decreto Supremo N° 009-2003-TR.

2.4.4.10 *Decreto Legislativo N° 1086 - Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente (2008)*

Esta norma se dictó al amparo de las facultades delegadas al Poder Ejecutivo en el marco de la implementación del Acuerdo de Promoción Perú – Estados Unidos.

Se complementó con el Decreto Supremo N° 007-2008-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente; y se reglamentó por el Decreto Supremo N° 008-2008-TR - Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.

2.4.4.11 *La Ley N° 30056.*

Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, publicada el 2 de julio de 2013, se han introducido importantes modificaciones en el régimen laboral especial de las micro y pequeñas empresas.

La denominación “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE”, aprobado mediante D.S. N° 007-2008-TR (30.09.2008) ha sido cambiado por la de “Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”.

Modifico el objetivo de la Ley, Se ha eliminado el número máximo de trabajadores como elemento para categorizar a las empresas, quedando solo el volumen de ventas como criterio de categorización; además, se ha creado un nuevo nivel de empresas como son:

- ✓ Microempresa: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT.
- ✓ Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 UIT.
- ✓ Mediana empresa: ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.

Con esta nueva legislación de MYPE, se ratifica el carácter permanente del régimen laboral, precisando que es únicamente para las micro y pequeñas empresas, excluyéndose a las medianas empresas y en cuanto a las causales de pérdida del régimen especial, se ha retirado el hecho de superar un número determinado de trabajadores como causal de pérdida, puesto que la pertenencia al régimen especial ahora solo depende del volumen de ventas. Además, en caso de superar los límites para permanecer en el régimen de las pequeñas empresas, se ha ampliado a 3 años el período adicional durante el que se puede mantener dicho régimen, antes de pasar al régimen general.

En el Capítulo III, acompañamiento laboral y modalidades de contratación, del Título III, medidas para el desarrollo productivo y empresarial, ha establecido las siguientes medidas:

Tratamiento especial en la inspección de trabajo para las empresas acogidas al régimen laboral especial, en cuanto a sanciones y fiscalización. Lo cual se traduce en darles un plazo de subsanación de las infracciones laborales y en una labor de asesoría que promueva la formalidad.

- ✓ Brindar información a las micro empresas sobre las diversas modalidades de contratación laboral.

- ✓ La Séptima disposición complementaria final sobre adecuación y administración del Remype ha señalado lo siguiente:
- ✓ La administración de la Remype, en este momento a cargo del MTPE, pasará a manos de la SUNAT en un plazo de 180 días después de la reglamentación de la presente norma.
- ✓ Las empresas actualmente inscritas en la REMYPE serán trasladadas a la Remype administrado por la SUNAT.
- ✓ La SUNAT publicará el listado de empresas que no cumplen con los requisitos establecidos para pertenecer a los regímenes especiales, dichas empresas tendrán un plazo de 60 días para adecuarse a los requisitos del nuevo registro.
- ✓ Segunda disposición complementaria transitoria, que establece la prórroga para la adecuación de los contratos laborales comprendidos en la Ley N° 28015:
- ✓ Las empresas acogidas al régimen de las microempresas bajo la Ley N° 28015, que terminaba el 4 de julio de 2013, tendrán 3 años de prórroga.
- ✓ Las empresas acogidas al régimen de las microempresas bajo la Ley N° 28015, durante la prórroga mencionada, podrán acogerse al régimen del D. Leg. N° 1086, mediante acuerdo con los trabajadores.

Tercera disposición complementaria transitoria, que dispone que las empresas constituidas antes de la vigencia de la Ley N° 30056, se rigen por los requisitos del D. Leg. N° 1086.

2.4.5 Régimen Laboral Especial de las MYPE.

El régimen especial de MYPE tiene un carácter especial en tanto que la regulación laboral se distingue del régimen general, como ya se ha mencionado anteriormente a través de la Ley N.º 28015, publicada el 3 de julio de 2003, se promulgó la Ley de promoción y formalización de la microempresa y pequeña empresa como hicimos mención en líneas arriba. Con ello se dio una regulación a un régimen laboral especial para aquellas unidades económicas, denominadas

micro y pequeñas empresas, constituidas por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma o gestión empresarial que tienen características propias como son determinada cantidad de trabajadores y ventas anuales.

Posteriormente entro en vigencia de la Ley N.º 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, vigente a partir del 3 de julio de 2013 y del D. S. N.º 013-2013-PRODUCE, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial, vigente a partir del 29 de diciembre de 2013, se establece el marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas, que establece las políticas de alcance general y la creación de instrumentos de apoyo y promoción; incentiva la inversión privada, la producción, el acceso a los mercados internos y externos y otras políticas que impulsen el emprendimiento y permitan la mejora de la organización empresarial junto con el crecimiento sostenido de estas unidades económicas que pasaremos a desarrollar:

2.4.6 Beneficios Laborales del Régimen Especial.

Derechos laborales fundamentales en toda empresa, cualquiera sea su dimensión, ubicación geográfica o actividad, se deben respetar los derechos laborales fundamentales. Por tanto, deben cumplir lo siguiente:

- ✓ No utilizar ni apoyar el trabajo infantil, entendido como aquel brindado por personas cuya edad es inferior a las mínimas autorizadas por el Código de los Niños y Adolescentes.
- ✓ Garantizar que los salarios y beneficios percibidos por los trabajadores cumplan, como mínimo, con la normatividad legal.
- ✓ No utilizar ni auspiciar el uso de trabajo forzado, ni apoyar o encubrir el uso de castigos corporales.

- ✓ Garantizar que los trabajadores no podrán ser discriminados en base a raza, credo, género, origen y, en general, en base a cualquier otra característica personal, creencia o afiliación. Igualmente, no podrá efectuar o auspiciar ningún tipo de discriminación al remunerar, capacitar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal.
- ✓ Respetar el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y no interferir con el derecho de los trabajadores a elegir, o no elegir, y a afiliarse o no a organizaciones legalmente establecidas. Proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo.

2.4.6.1 Microempresa.

El régimen laboral especial para los trabajadores de la microempresa comprende:

2.4.6.1.1 Remuneración

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

La remuneración será pactada libremente entre las partes, no pudiendo ser inferior a la remuneración mínima vital (RMV) vigente para una labor igual o superior a cuatro horas diarias. Actualmente la remuneración mínima vital asciende a S/. 930.00 nuevos soles.

Sólo se podrá pactar una remuneración menor a la remuneración mínima vital para los trabajadores de la microempresa, siempre que exista el acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo mediante decreto supremo.

2.4.6.1.2 Jornada máxima y horario de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Es aplicable lo previsto por el D. S. N.º 007-

2002- TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.

2.4.6.1.3 Refrigerio

El caso del horario corrido el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo con lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrato. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos y no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto.

2.4.6.1.4 Modificación de horarios de trabajo

Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y de salida. Igualmente está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas. Si la modificación colectiva del horario es mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores no estuviera de acuerdo, podrán acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, sobre la base de argumentos y evidencias que propongan las partes. La resolución es apelable dentro del tercer día.

2.4.6.1.5 Trabajo en sobretiempo

El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción muy grave, de conformidad con el inciso 25.6 del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR – Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al

trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando este demuestre que le fue impuesta.

En caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado. La Autoridad Administrativa de Trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.

2.4.6.1.6 Descanso semanal

El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

Cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.

2.4.6.1.7 Descanso en día feriado no laborable

Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente laborados

Son días feriados los siguientes:

- ✓ Año Nuevo (1 de enero)
- ✓ Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO - UNSAAC

- ✓ Día del Trabajo (1 de mayo)
- ✓ Día del Cusco (24 de junio)
- ✓ San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- ✓ Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- ✓ Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- ✓ Combate de Angamos (8 de octubre)
- ✓ Todos los santos (1 de noviembre)
- ✓ Inmaculada Concepción (8 de diciembre)
- ✓ Navidad del Señor (25 de diciembre)

2.4.6.1.8 Vacaciones anuales

El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- ✓ Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo.
- ✓ Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho periodo.

En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en solo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho periodo. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme con el artículo 13 de esta Ley. Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- ✓ La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO - UNSAAC

- ✓ La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- ✓ Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- ✓ Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- ✓ El descanso previo y posterior al parto.
- ✓ El permiso sindical.
- ✓ Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- ✓ El periodo vacacional correspondiente al año anterior; y
- ✓ Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.
- ✓ Indemnización por despido arbitrario
- ✓ El importe de la indemnización por despido injustificado para el trabajador de la microempresa es equivalente a diez remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.
- ✓ El régimen laboral especial puede ser mejorado por convenio individual o decisión unilateral del empleador.

De lo señalado en los párrafos anteriores, deriva que a los trabajadores de la microempresa comprendidos en el régimen laboral especial no les corresponde, salvo pacto en contrario, los siguientes derechos:

- ✓ Compensación por tiempo de servicios
- ✓ Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
- ✓ Asignación familiar
- ✓ Sobretasa por jornada nocturna
- ✓ Utilidades

- ✓ Seguro de vida
- ✓ Seguro complementario de riesgo

2.4.6.2 Pequeña Empresa

El régimen laboral especial para los trabajadores de la pequeña empresa, aparte de los reconocidos dentro de la microempresa, comprende también:

2.4.6.2.1 Compensación por tiempo de servicios

Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho, además, a la compensación por tiempo de servicios, con arreglo a las normas del régimen común, computada a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.

2.4.6.2.2 Gratificación

Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a percibir dos gratificaciones en el año con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad, siempre que cumplan con lo dispuesto en la normativa correspondiente, en lo que les sea aplicable. El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una.

2.4.6.2.3 Participación de utilidades

Para la pequeña empresa, los derechos a participar de utilidades se regularon de acuerdo con el Decreto Legislativo N. ° 892 y su reglamento.

2.4.6.2.4 Derechos colectivos

Los derechos colectivos continuarán regulándose según lo señalado por las normas del Régimen

2.4.6.2.5 *Indemnización por despido arbitrario*

En el caso del trabajador de la pequeña empresa, la indemnización por despido injustificado es equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. En ambos casos, las fracciones de año se abonan por dozavos.

2.4.6.2.6 *Seguro de vida*

Seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N.º 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.

- ✓ Seguro complementario de trabajo de riesgo
- ✓ Seguro a cargo del empleador, cuando corresponda de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N.º 26790, Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Ley N.º 29351, Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad Mediante la Ley N.º 29351 (01-05-09) y su Reglamento, el Decreto Supremo N.º 007-2009-TR (20-06-09), se determinó la incorporación del artículo 8-A a la Ley N.º 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad. Así se señala que las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador, sin perjuicio de los descuentos dispuestos por mandato judicial.

Ahora bien, asimismo se indicaba que el monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.

2.4.7 Inspección Laboral de las MYPE.

Las empresas acogidas al régimen de la microempresa establecido en el Decreto Legislativo N.º 1086 que aprueba la Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente, vigente a partir del 01-10-08, gozan de un tratamiento especial en la inspección del trabajo, en materia de sanciones y de la fiscalización laboral, por el que ante la verificación de infracciones laborales leves detectadas deben contar con un plazo de subsanación dentro del procedimiento inspectivo y una actividad asesora que promueva la formalidad laboral.

Este tratamiento no resulta aplicable en caso de reiterancia ni a las obligaciones laborales sustantivas ni a aquellas relativas a la protección de derechos fundamentales laborales. Este tratamiento especial rige por tres (3) años, desde el acogimiento al régimen especial. Mediante decreto supremo se reglamenta lo dispuesto en el presente artículo.

2.4.8 Permanencia en el Régimen Laboral Especial.

A partir del 3 de julio de 2013, a través del D. S. N.º 013-2013-PRODUCE, el tiempo de permanencia en cada uno de los regímenes es el siguiente:

2.4.8.1 Microempresa.

Si supera durante dos años calendario consecutivo los niveles de ventas, podrá conservar por un año calendario adicional el mismo régimen.

2.4.8.2 Pequeña Empresa.

Si supera durante dos años calendario consecutivo los niveles de ventas, podrá conservar por tres años calendarios adicionales el mismo régimen.

Luego de este periodo, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda, es decir, si estuvo en la microempresa pasará a la pequeña empresa y de la pequeña empresa al régimen general. La modificación solo incide en la pequeña empresa, pues la microempresa continúa con un (1) año de gracia.

Es de precisar que este cambio solo significará una modificación para las empresas que se acojan a partir de la fecha señalada (3 de julio de 2013), de modo que para todas aquellas acogidas con anterioridad se mantendrán con la siguiente regla:

Microempresa

Si supera durante dos años calendario consecutivo los niveles de ventas, podrá conservar por un año calendario adicional el mismo régimen.

Pequeña Empresa

Si supera durante dos años calendarios consecutivos los niveles de ventas, podrá conservar por un año calendario adicional el mismo régimen.

2.5 La Dignidad como Principio y Derecho Fundamental en el Derecho Laboral

2.5.1 Definiciones de Dignidad.

La noción que maneja Immanuel Kant (2010), en relación a la dignidad, indica: “La dignidad es una atribución propia de todo ser humano, no en tanto que individuo de la especie humana, sino en tanto que miembro de la comunidad de seres morales. La dignidad es una instancia moral que distingue al ser humano de los animales “y lo ennoblece ante todas las demás criaturas. Nuestra obligación con nosotros mismos es no negar la dignidad de la humanidad en nuestra propia persona”. En tal sentido, en la medida que niego o lesiono la dignidad del otro afecto también a la humanidad en mi persona, esto es mi propia dignidad moral como ser humano”. (pág. 43)

Kant realiza una concepción de la dignidad basada en la propia persona cuya afectación puede llegar a repercutir en ella misma, en su propia humanidad de esta concepción podemos señalar que el respeto de una persona hacia otra debe prevalecer como propia, la podemos contextualizar a nuestro trabajo de investigación indicando el respeto a la dignidad mutua que debe existir entre empleador y trabajador en el ambiente laboral especialmente en el régimen estudiado.

Para Jurgen Habermas (2010)“la dignidad humana sólo puede predicarse de seres morales, esto es: de miembros de una comunidad de seres lingüística y comunicativamente competentes que buscan resolver sus conflictos de forma libre, racional y justa. La capacidad moral, en la que se funda la noción de dignidad humana, es inherente a la constitución lingüístico-comunicativa de los seres humanos, la cual posibilita un entendimiento sobre lo que es bueno no sólo para mí y para nosotros, sino también para todos por igual” (pág. 44)

Habermas incluye en su acepción de dignidad a la capacidad lingüística de los seres humanos de llegar a un acuerdo mediante la comunicación con la cual se podrá resolver conflictos.

En estas dos concepciones podemos observar que ambos autores relacionan la Dignidad como propia del ser humano que como tal y participe de una comunidad merece un trato diferenciado que busque no solo un bienestar individual sino para todos por igual, lo que apoya la presente investigación en lo relacionado a un trato igualitario a todos los trabajadores, mediante el cumplimiento de lo que la ley establece para el régimen especial estudiado.

Una definición más contemporánea es la del español Antonio Pelé (2015) que la toma en dos formas complementarias: “primero como valor de todos los seres humanos, y segundo como el fundamento de los derechos fundamentales. En relación con el primer aspecto, la dignidad humana sería un valor inherente y absoluto al ser humano. En cuanto al segundo aspecto, los derechos humanos tendrían su razón de ser y justificación en la protección y desarrollo de la dignidad humana. Estas dos dimensiones permiten entender el paradigma contemporáneo de dignidad: atribuyen un valor intrínseco al ser humano, que no depende de ninguna conducta para ser adquirido (siendo intrínseco) y justificando la consolidación y el desarrollo de los derechos fundamentales”. (pág. 10)

En lo que se refiere a este último párrafo el autor hace mención algo muy importante lo toma como valor de todos los seres humanos y fundamento de los Derechos Humanos, vale decir

entonces que la Dignidad debe ser protegida como fuente de los derechos humanos, sin distinciones, ni discriminaciones de ningún tipo, especialmente al trabajador de la Mype en relación a los otros regímenes.

2.5.2 Fundamentación Ética de la Dignidad.

Jesús Armando Martínez Gómez (2010) hace un análisis del factor ético de la Dignidad y refiere: “el termino Dignidad puede ser contemplada desde diversas perspectivas destaca como un principio ético- jurídico nos acercaremos a dicho sentido, con independencia de las acepciones y matices, el concepto “dignidad” hace alusión a una realidad que trasciende los actos del hombre para referirse a una cualidad intrínseca de la naturaleza humana que es la que lo hace acreedor de un respeto especial. El concepto en cuestión expresa el valor fundamental de la moralidad en el que se sostiene el respeto a la persona humana. Por supuesto, debe tratarse de un valor muy consistente para poder servir de fundamento a todas las áreas de moralidad en que pueda estar inmerso el ser humano”. (pág. 1)

Es imprescindible el factor moral en la Dignidad que implica el respeto de la persona como tal en todas las esferas de su existencia, si abordamos el tema de investigación que estamos realizando el trabajador Mype debe ser tomado como persona respetando sus derechos y beneficios.

El autor menciona a Diego Gracia quien indica: “Los seres humanos son fines en sí mismos, no medios, ya que son sujetos de dignidad y no de precio. A pesar de lo cual, todos somos conscientes de que todo tiene precio, incluida la vida humana. El problema no es que tenga o no precio, sino que solo tenga precio. No hay duda de que el hombre tiene precio, pero no tiene solo precio, precisamente por su dignidad”. (pág. 3)

Es importante lo que indica porque los seres humanos somos fines en nosotros mismos, no en medios, el trabajador de las Mype como se indicó, merece un trato como persona, que le confiera un ambiente de trabajo que lo impulse y no que simplemente lo valore monetariamente,

detrás de cada trabajador como persona esta su salud, su bienestar, y sobre todo el cuidado de su vida, en cuanto por el trabajo que realiza se vea en vulneración. Esto también se encuentra en el respeto que como personas se merecen.

Jesús Armando Martínez Gómez (2010) concluye: “Es conveniente entonces precisar que la dignidad es un fundamento ontológico del que no se puede prescindir por ser consustancial a la persona. Los tratos inhumanos y degradantes, e incluso la esclavitud no privan a los hombres de su dignidad, como tampoco el placer o el dolor la aumentan o la disminuyen. El trato irrespetuoso con el ser humano degrada a su agente porque lo convierte en inmoral pero en modo alguno arruina la dignidad de la persona objeto del mismo. De esta forma, la dignidad sirve de rasero para estimar como humana o inhumana un tipo de conducta, de ahí que cualquier atentado contra ella signifique la deshumanización de quien la práctica. Ello explica que la dignidad haya sido adoptada como fundamento de todo el plexo de derechos subjetivos reconocidos al ser humano. Por otra parte, la dignidad se tendió a ver siempre en una dimensión individual y no en la esfera intersubjetiva propia de las relaciones sociales que en su vida contraen los diferentes individuos”. (pág. 4)

A ello podemos agregar que el trato irrespetuoso puede provenir del empleador que no cumple con lo estipulado en la ley, lo que lo hace indigno.

2.5.3 La Dignidad Humana en el Derecho Laboral.

Como lo establece la constitución en su artículo 23° segundo párrafo: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”

La Dignidad es un gran valor o principio de los derechos humanos, como lo indica Oscar Ermida Uriarte (2011) y agrega: “lo que coloca al Derecho del trabajo en el tronco mismo del sistema de derechos fundamentales. En efecto, todos los derechos humanos se basan en los valores de igualdad y dignidad, mientras que la tutela laboral procura, entre otros objetivos,

preservar la dignidad del trabajador. El de dignidad es un concepto antiguo que proviene de la filosofía griega y en especial de los estoicos, pasando por el cristianismo y por Kant, para desembocar en el Preámbulo de la Declaración Universal de los derechos humanos de la ONU (1948), de conformidad con el cual, “la dignidad es inherente a todos los miembros de la familia humana”. (pág. 16)

Se destaca el valor constitucional de la dignidad como fin supremo y como fundamento primordial de los derechos de la persona como tal cobra importancia también en la esfera laboral en todos sus aspectos prácticos que conlleva el bienestar del trabajador.

Hace referencia a lo expresado por el Tribunal Constitucional español, “de la estima que merece toda persona por el solo hecho de serlo; es el respeto debido a todo ser humano y su derecho a vivir una vida digna. Incluye, por tanto, el derecho a condiciones mínimas de existencia que deben ser aseguradas por el Estado y por el orden económico. Y en el mundo del trabajo, el derecho a tener una vida digna depende del hecho de poseer un trabajo decente o digno. Pero además, la dignidad es hoy un valor muy próximo al de igualdad. Hoy no hay dignidad sin igualdad. En efecto, si todos somos iguales, todos debemos gozar de los derechos esenciales a la dignidad. Así, actualmente, la igualdad forma parte de la dignidad; forma parte del contenido esencial de la dignidad; la igualdad es condición de la dignidad. Por eso, la desigualdad no justificada agrede a la dignidad. La dignidad es incompatible con la desigualdad injustificada”. (pág. 17)

La igualdad incursiona en la dignidad como complemento para su existencia sin ella no tiene razón de ser.

2.6 Empleo Digno y Trabajo Decente

El Empleo Digno comprende una serie de características no tan diferentes al de Trabajo Decente muy manipulada por la OIT, implica entonces un concepto que inmiscuye lo referido a la Dignidad del trabajador en la realización de su labor, la experta en temas laborales Marlene

Berríos (2009) señala sobre el Empleo Digno indica que: “debe ofrecer a los trabajadores condiciones adecuadas de trabajo. Es decir, un empleo que le da un salario que permite vivir con dignidad, un empleo que le da seguridad al trabajador, en términos de salud, y también que le permite pensar en una jubilación. Y un empleo en el cual él tiene condiciones en las que puede desenvolverse a gusto con un ambiente apropiado, donde puede desarrollar a plenitud sus capacidades”. (pág. 2), entonces es imprescindible añadir que el trabajador debe estar resguardado frente a cualquier vicisitud que implique el menos cabo de su integridad.

Autores como Luciana Ghiotto y Rodrigo Pascual (2008) indican: “el trabajo digno como inherente a las condiciones laborales del conjunto de trabajadores es así que el trabajo digno no puede concebirse como una actividad individual, sino que parte del colectivo. Aquí es central la autogestión colectiva. Y el trabajador es trabajador en tanto que “está aportando al colectivo, a la comunidad, y no porque genera rentabilidad. Es interesante ver que lo mismo si el objetivo del trabajo no es la obtención de un beneficio monetario individual, la ley del valor continúa imponiéndose sobre el colectivo. (pág. 58)

Hace muchos años, que se conoce este término de Trabajo Decente que cuenta con ciertas condiciones las cuales se han dado de acuerdo a estudios paulatinos realizados por la OIT es así que el término Trabajo Decente aparece por vez primera en 1999, del director de la OIT, Juan Somavía en la Conferencia Internacional del Trabajo. La OIT, sobre el Trabajo Decente lo refiere así: “todas las formas de trabajo pueden ser fuentes de bienestar y de integración social si están debidamente reglamentadas y organizadas”. Es decir que si no se puede evitar que el trabajo sea convertido en una mercancía, entonces lo que sí se puede hacer es poner límites a su nivel de mercantilización. El objetivo de la regulación es “impedir la explotación”, concretamente “limitando las horas de trabajo y tomando medidas para proteger a quienes podrían resultar más vulnerables”. La explotación es entendida como el trabajo en condiciones

forzosa: se trata de un trabajo no-asalariado (o sub-asalariado), trabajo en condiciones similares a la esclavitud”. (pág. 58)

Es importante tomar en cuenta las soluciones expuestas por la OIT a este respecto lo que refiere un trabajo decente: “¿Cuál es la solución propuesta por la OIT? La conversión de este trabajo forzoso en trabajo decente, y que el trabajador tenga un mínimo poder económico, para dejar de estar dentro del área de los “más explotados”. De este modo, la solución es la inclusión de estos trabajadores en una economía monetaria, en la relación salarial”. (pág. 58)

Recapitulando, vemos que para la OIT el trabajo no sería una mercancía, pero sólo en el plano de los principios, porque debe aceptar que de hecho este se compra y se vende en el mercado laboral, pues es un sujeto y objeto de derecho como cualquier mercancía y por tanto es regulado como tal. En ese sentido, y ya que el trabajo es de hecho una mercancía, lo importante pasa a ser su reglamentación. De aquí se desprende que la OIT parte de la comprensión del trabajo como empleo, es decir, parte de entender al trabajo del modo en que este existe en el capitalismo.

“El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”. (pág. 59)

Cabe afirmar entonces que la OIT como organismo internacional siempre pendiente de la situación laboral, aplica los mismos términos para referirse tanto al empleo digno como al trabajo decente destacando ciertos componentes como son: la libertad, la dignidad y la seguridad en el trabajo sin perder su sentido que garantizan al trabajador y a su familia mejores

condiciones laborales y cumplimiento de sus derechos fundamentales que conllevan también a su calidad de vida.

2.6.1 Empleo Digno Aspectos Constitucionales.

Como ya veremos posteriormente el aspecto del empleo digno contiene condiciones laborales a favor del trabajador las mismas que fueron ganándose a lo largo de la historia. Al dar una mirada al pasado de lo que significa el trabajo en el Perú podemos afirmar que fue una cuestión paulatina a medida del paso del tiempo se pudo lograr grandes cambios en lo concerniente a la realidad del trabajador como así refiere Anamaría Aldazabal (2015): desde la Abolición de la Esclavitud en 1823, el Artículo 11° de nuestra Constitución política señalaba “nadie nace esclavo en el Perú, ni de nuevo puede entrar en él alguno de esta condición”. No obstante, en la práctica la esclavitud continuó, hasta 1854 cuando Ramón Castilla firmó un decreto específico que abolía la esclavitud.

Todo ciudadano puede acceder a un empleo en el Estado: Recién en 1828, la segunda Constitución Política estipuló: “Todos los ciudadanos pueden ser admitidos en empleos públicos en el Estado, sin otra diferencia que la de sus talentos y virtudes”.

Libertad de oficio: En 1834 la Constitución Política en su Artículo 162 estableció: “es libre todo género de trabajo, industria o comercio, a no ser que se oponga a las buenas costumbres o a la seguridad y salubridad de los ciudadanos, o que lo exija el interés nacional, previa disposición de una ley”.

Igualdad de oportunidades: el Artículo 170° de la Constitución de 1834, especificó: “no se reconocen empleo ni privilegios hereditarios, ni vinculaciones laicales”. Sentando las bases para el principio “igualdad”. (Aldazabal, 2015).

Una arista muy importante es La conquista de las ocho horas laborales. A inicios del siglo XX, los sectores populares de Lima eran caracterizados por su diversidad social, étnica y por la multitud de ocupaciones que ejercían. Los obreros textiles al igual que otros trabajadores

urbanos que trabajaban en las fábricas vivían bajo condiciones materiales y laborales muy difíciles, en medio de relaciones laborales paternalistas o abiertamente de explotación.

Así, desde 1911 los obreros textiles se organizaron y participaron en diversas huelgas para lograr el reconocimiento de la jornada laboral de ocho horas. En ese contexto, destacaron personajes como Manuel Caracciolo Lévano y Delfín Lévano, pertenecientes a la Federación de Obreros Panaderos “Estrella del Perú”, organización que convocó al I Congreso por la Jornada de ocho horas, en 1918. Logrando que el Estado aprobara la jornada laboral de 8 horas diarias para las mujeres y los niños por medio de la Ley N° 2851, el 15 de enero de 1919.

En la actualidad, la Constitución Política del Perú en su Artículo 22 reconoce el derecho humano al trabajo, los derechos del trabajador y las relaciones de trabajo son regulados también por otros artículos de la Constitución.

El trabajo es un deber y un derecho (Art.22) Señala que el acceso al trabajo no solo es un derecho, sino un deber, ya que es la base del bienestar social de las peruanas y peruanos, así como un medio de realización de la persona.

En los derechos del trabajador la constitución protege a la madre, menor de edad, discapacitado. (Art. 23°) Es de atención prioritaria las condiciones de trabajo y de acceso a este de las madres durante el embarazo y después del embarazo. Asimismo, el respeto de los derechos fundamentales del menor de edad frente a las condiciones de trabajos y la explotación laboral infantil.

De igual forma, es prioridad del Estado garantizar el derecho al trabajo de las personas con algún tipo de discapacidad para que su calidad de vida no se vea afectada por posible discriminación.

Toma en cuenta también la remuneración equitativa y suficiente. (Art. 24°) Toda persona tiene derecho a un pago que le procure a esta y a su familia, bienestar material y espiritual.

Además toda persona tiene derecho al pago de beneficios sociales y a una remuneración mínima regulada por el Estado y por las organizaciones que representen a los trabajadores y empleadores.

La Jornada laboral. (Art. 25°) La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo. Asimismo, los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados.

Como también la igualdad de oportunidades, (Art. 26°) No debe existir discriminación de ninguna índole la relación laboral; es decir, la discriminación de género, de raza, de condición económica o de otro tipo.

La Libertad Sindical. (Art. 28°) El Estado peruano reconoce el derecho a formar sindicatos dentro de los centros laborales, el derecho a huelga y negociación colectiva de los trabajadores con los empleadores. (Aldazábal, 2015).

Sin lugar a dudas ha sido una constante confrontación para lograr condiciones laborales idóneas que hoy respalda la constitución, que en muchos casos en la realidad no se cumplen a cabalidad.

2.6.2 Condiciones del Empleo Digno.

Rosario Baptista (2009) refiere que: “existen condiciones mínimas de empleo decente, como: el cumplimiento de las ocho horas de trabajo, el salario del trabajador, condiciones de seguridad e higiene, de prevención de riesgos, de protección social. Asimismo, que todos los trabajadores estén en condiciones dignas en libertad, que no realicen un trabajo forzoso. O sea, con protección social de corto y largo plazo y que esto sea extensivo a sus familias”. (pág. 4)

Estas condiciones son el sustento de un empleo digno las cuales son imprescindibles para su existencia, las mismas que son abordadas por la OIT, previo exhaustivas investigaciones a lo largo de los años, estas son:

2.6.2.1 *Oportunidad de Empleo.*

Es necesario que existan oportunidades de empleo sin diferencias de ninguna clase, para así, todas las personas tengan una mejor calidad de vida, sin embargo la realidad es otra.

“En todo el mundo, se niega el acceso al trabajo y a la formación a millones de mujeres y de hombres, perciben bajos salarios, o se ven limitados a determinadas ocupaciones, simplemente por razones basadas en su sexo, color de piel, etnia o creencias, sin que se tengan en cuenta sus capacidades y sus calificaciones. En algunos países desarrollados, por ejemplo, las trabajadoras ganan hasta un 25% menos que sus colegas de sexo masculino por la realización del mismo trabajo”. (OIT, Romper el Techo de Cristal, 2004) “La no-discriminación es un derecho humano fundamental y es esencial que los trabajadores elijan su trabajo libremente, desarrollen plenamente su potencial y cosechen recompensas económicas en base a los méritos. El que exista igualdad en el lugar de trabajo también conlleva beneficios económicos significativos. Los empleadores que practican la igualdad tienen acceso a una mano de obra más extensa y diversificada. Los trabajadores que gozan de igualdad, tienen un mayor acceso a la formación, a menudo perciben unos salarios más elevados y mejoran la calidad general de la mano de obra. Los beneficios de una economía globalizada se distribuyen de manera más justa en una sociedad igualitaria, lo que conduce a una mayor estabilidad social y a que la gente apoye más ampliamente un mayor desarrollo económico”. (OIT D. d., 2003) Las normas de la OIT sobre la igualdad aportan herramientas para eliminar la discriminación en todos los aspectos relativos al lugar del trabajo y en la sociedad en general. También proporcionan los cimientos sobre los que deben aplicarse las estrategias dominantes en cuestiones de género en el ámbito del trabajo.

2.6.2.2 *Remuneración Suficiente.*

(Art. 24) “Toda persona tiene derecho a un pago que le procure a esta y a su familia, bienestar material y espiritual”.

Además toda persona tiene derecho al pago de beneficios sociales y a una remuneración mínima regulada por el Estado y por las organizaciones que representen a los trabajadores y empleadores.

Es la retribución económica que el empleador otorga mensualmente al trabajador por la prestación de su fuerza laboral en la realización de una determinada obra o servicio, de acuerdo a las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

También se dice que la remuneración es lo que percibe el trabajador en pago de su trabajo real y efectivo. La remuneración es de manera genérica todo ingreso que perciba el trabajador como ser indemnización, aguinaldo, bonos, primas, etc. la remuneración de acuerdo a convenios con la OIT., no admite diferencia de sexos, minoridad, etc., debiendo todos percibir una remuneración igual al trabajo.

2.6.2.3 Respeto de las 8 horas Diarias.

(Art.25) “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo”.

“Los trabajadores tiene derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

Normalmente en el Perú la jornada de ocho horas no se cumple porque existe mucha informalidad.

La propia constitución lo señala dice que la jornada de trabajo no debe sobrepasar este límite. No se puede obligar a los empleados a trabajar más de ocho horas, a menos de que haya un acuerdo con el empleador en el que se ofrezca el pago de horas extras.

2.6.2.4 Respeto de los Derechos Fundamentales.

Un requisito indispensable para que exista Trabajo Decente es el respeto a lo que se conoce como los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Éstos son los siguientes:

- ✓ La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- ✓ La abolición del trabajo forzoso.
- ✓ La erradicación del trabajo infantil.
- ✓ La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación. Se entiende que los países al incorporarse libremente a la Organización Internacional del Trabajo aceptan los Derechos Fundamentales que están enunciados en la Constitución de la OIT.

El respeto a estos derechos se expresa: Tanto los trabajadores como los empleadores tengan derecho a organizarse para defender sus intereses y a dialogar. Ninguna persona sea forzada a trabajar contra su voluntad. Los niños, las niñas y las personas adolescentes no sean víctimas de explotación laboral y que tengan oportunidad de ir a la escuela para así tener un futuro mejor. Si un hombre y una mujer realizan trabajos de igual valor se les pague también igual salario. En el lugar de trabajo ninguna persona sea discriminada porque es mujer u hombre, porque tiene una discapacidad, porque es muy joven o mayor, o bien porque pertenece a otro grupo étnico, como por ejemplo ser indígena o afrodescendiente. (OIT, Conocer los Derechos fundamentales en el Trabajo, 2009)

2.6.2.5 *Condiciones de Seguridad e Higiene.*

Cuando hablamos de la importancia de la seguridad y la salud en el ambiente laboral incluimos todo el personal con el propósito de mantener el bienestar social, mental y físico de todos los empleados. Para cumplir con el propósito de la seguridad y salud en el ambiente laboral es necesario que todos contribuyamos y participemos en los programas de seguridad y salud ocupacional adiestrando a estos sobre las medidas de salud y seguridad preventivas a accidentes. La seguridad y salud en el trabajo se refieren a la técnica preventiva que fundamenta su actividad en el control de los factores de riesgo, que pueden generar accidentes de trabajo y la salud. Es el estado de completo bienestar físico, mental y social; no sólo la ausencia de

afecciones o enfermedades. Los trabajadores de todo el mundo están expuestos a muchos riesgos para la salud, sin embargo hay algunos trabajadores que no se ocupan de la protección de la salud y de la seguridad de los empleados y, también hay trabajadores que no saben que tienen la responsabilidad de proteger a sus colegas trabajadores, y por eso es que en el mundo abundan los accidentes y los riesgos de la salud.

2.7 Legislación Comparada

Resulta útil dar una mirada al tratamiento legal que el tema Mipyme tiene en algunos países de la región. De hecho encontramos que si bien todos los países tienen leyes para la promoción y fomento del sector, se encuentran diferencias desde la definición misma de PYME, MYPE como su regulación.

2.7.1 Con Argentina

Fabio Bertranou y Luis Casanova (2014) nos ofrecen un análisis de las Mypes en este país latinoamericano, cuyas similitudes en la regulación de este régimen especial las podemos observar en la cantidad de trabajadores y los ingresos obtenidos, comienzan señalando: “el caso específico de la Ley N° 24.467, conocida como “Estatuto PyME”, o de regulación de las pequeñas y medianas empresas, en su artículo 2° encomienda “a la autoridad de aplicación definir las características de las empresas que serán consideradas PYMES, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada región del país, y los diversos sectores de la economía en que se desempeñan”, ello sin perjuicio de lo dispuesto en el Título III del mismo cuerpo legal, respecto a las relaciones de trabajo, cuya autoridad de aplicación en ese caso es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Así, en el art. 83 de la Ley mencionada señala que: “A los efectos de este Capítulo, pequeña empresa es aquella que reúna las dos condiciones siguientes: a) Su plantel no supere los cuarenta (40) trabajadores. b) Tengan una facturación anual inferior a la cantidad que para cada actividad o sector fije la Comisión Especial de Seguimiento del artículo 104 de esta ley”.

Como puede observarse, la determinación de la calidad de PyME para la Ley en materia laboral depende de dos elementos cuantitativos: la cantidad de empleados y los niveles de facturación.

Por su parte el otro cuerpo normativo importante para las PyMEs, la Ley N° 25.300 determina en su artículo 1° que la autoridad de aplicación deberá definir las características de las empresas que serán consideradas micro, pequeñas y medianas a los efectos de la implementación de los distintos instrumentos del presente régimen. Al respecto precisa que lo hará: “contemplando las especificidades propias de los distintos sectores y regiones y con base a los siguientes atributos de las mismas o sus equivalentes: personal ocupado, valor de las ventas y valor de los activos aplicados al proceso productivo...”

Asimismo, el último apartado del artículo establece que “No serán consideradas MiPyMEs a los efectos de la implementación de los distintos instrumentos del presente régimen legal, las empresas que, aun reuniendo los requisitos cuantitativos establecidos por la autoridad de aplicación, estén vinculadas o controladas por empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no reúnan tales requisitos”.

De esta manera la ley determina los elementos cuantitativos que debe tener en cuenta la autoridad de aplicación personal ocupado, facturación y valor de los activos y establece como elemento cualitativo que debe cumplirse la independencia de la empresa.

Ello no obstante el criterio de combinar distintos atributos fue dejado de lado, a los efectos previstos por la mencionada norma, al reglamentarse la misma a través de la Resolución SEPYME N° 24/2001.

En efecto la mencionada reglamentación adoptó un criterio cuantitativo que tiene en cuenta solamente “el nivel de ventas de las empresas excluidos el IVA y el impuesto interno que pudiese corresponder”.

A pesar de la normativa existente la realidad de la Mype en Argentina se puede establecer en diversos aspectos por los cuales la incidencia de la informalidad laboral es más elevada en los pequeños establecimientos se debe al hecho de que estos son más difíciles de fiscalizar. Esta dificultad le genera al Estado una relación costo/efectividad mayor que la correspondiente a las grandes empresas. Por el mismo motivo, el costo (esperado) para las microempresas, asociado con permanecer en la informalidad, es menor (por ejemplo, los costos asociados a multas por infracciones a la registración de sus trabajadores), dadas las mayores dificultades que enfrentan los órganos de control para detectar incumplimientos de la legislación laboral. Por otra parte, en general, los pequeños establecimientos enfrentan mayores dificultades para poder cumplir con las regulaciones, debido a diferentes factores, entre los que se puede destacar el nivel de productividad. Los incentivos a la formalización de la unidad productiva, en términos de acceso a servicios financieros, mercados e instrumentos de fomento, no suelen tener el mismo efecto motivador para los micro establecimientos que para las empresas de mayor tamaño. Por lo tanto, estos factores adquieren un peso importante al momento de explicar los niveles de informalidad que se desarrollan en los establecimientos pequeños de los sectores de la construcción y el comercio en Argentina. En el sector de la construcción, los trabajadores que se desempeñan en establecimientos de hasta cinco personas por lo general no trabajan en obras en construcción, sino que realizan numerosas tareas que fundamentalmente no son registradas, este es el caso, por ejemplo, de la reparación o las mejoras y ampliaciones realizadas en viviendas. Un importante número de trabajadores son contratados de manera directa por otras personas, sin que medie ningún tipo de contrato ni beneficios de la seguridad social, para realizar remodelaciones en baños y cocinas, ampliaciones o agregado de locales, dormitorios, etc. En 2012, del total de los asalariados presentes en la construcción, que se desempeñaban en pequeños establecimientos, un 78,5% realizaba sus tareas en el domicilio o local del cliente. En el tipo de tareas que se acaba de describir, el vínculo laboral no es estable, más bien se trata de

muchos trabajos realizados en breves períodos, lo que dificulta todavía más su registración. Además, por la naturaleza misma de las tareas, generalmente confinadas al interior de las viviendas (con la elevada dispersión geográfica que esto implica), se obstaculizan las tareas de control de los organismos competentes. Los mayores niveles de empleo precario (considerando el empleo asalariado informal y el independiente) se encuentran en el comercio de alimentos, bebidas y tabaco (por ejemplo, en los almacenes de barrio) y en el comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas (este es el caso de los talleres mecánicos de baja escala). En estos dos subsectores, la tasa de empleo no registrado en los pequeños establecimientos supera al 70%”. (págs. 107,108)

Como vemos el país hermano de Argentina no es ajeno a la informalidad que prolifera especialmente en este sector de las Mypes, muy a pesar que también cuentan con la reglamentación adecuada para este régimen, ellos también consideran la dificultad de fiscalización que les conlleva.

2.7.2 Brasil.

Carlo Ferraro (2011) expresa lo relacionado a las Mypes en Brasil y dice: “El criterio definido por la legislación (Ley Complementaria 123/2006) y que también es usado por el SEBRAE para la clasificación del tamaño de las empresas es la venta anual de las empresas. Otro criterio tradicionalmente utilizado por el SEBRAE es el del número de personas ocupadas; este resulta útil para el análisis de las estadísticas existentes, en las cuales el número de personas ocupadas en los establecimientos puede ser obtenido de forma relativamente fácil. Otra categoría introducida hace poco tiempo por la legislación es la del microempresario individual, persona que trabaja por cuenta propia y que obtiene una venta anual de hasta 36.000 reales Cabe resaltar que el Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES), que en los últimos años se ha vuelto un importante agente de financiamiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, utiliza una clasificación diferente, basada en montos de venta anual muy

superiores a los establecidos por la Ley General de las MYPE. De esta forma, aquellas que, de acuerdo con la clasificación anterior, figuran como pequeñas empresas, el BNDES las considera parte de las microempresas. De igual modo, empresas que no se clasificarían como MYPE por el SEBRAE y por la legislación vigente, de acuerdo a la clasificación del BNDES pertenecen a la categoría de pequeñas empresas. Una variación adicional en términos de clasificación de micro y pequeñas empresas puede encontrarse en los criterios establecidos por la Financiadora de Estudios y Proyectos (FINEP) para sus programas. En este caso, se consideran micro y pequeñas empresas innovadoras aquellas que tengan ventas anuales entre 334.000 y 10,5 millones de reales. Estas diferencias de clasificación pueden inducir a errores cuando se comparan con algunas estadísticas, ya que se estarán refiriendo a universos de empresas con distintos tamaños. Este tema se retomará más adelante, al abordar la actuación de las respectivas organizaciones.

En 2006 se instituyó la base del actual marco legal con la ley complementaria 123, también conocida como Ley General de las MYPE, que estableció normas generales para el tratamiento diferenciado de estas empresas en el ámbito de los poderes de la Unión, de los estados, del distrito federal y de los municipios, especialmente en lo que se refiere a:

- ✓ La recaudación de los impuestos y contribuciones federales, estatales y municipales, mediante régimen único, el SIMPLES Nacional, que abarca todas las esferas de gobierno.
- ✓ El cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales.
- ✓ El acceso al crédito y a mercados, incluso en términos de preferencia en las compras públicas, tecnología, asociaciones y reglas de inclusión.
- ✓ El fomento a la exportación, a través de la desburocratización y la institución de incentivos fiscales a la actividad.
- ✓ El estímulo a la adquisición de innovaciones tecnológicas.

La importancia atribuida a las MYPE puede confirmarse por la creación de dos organismos destinados a apoyar la implementación y la plena consecución de la ley general. Uno es el Comité Gestor de Tributación, vinculado al Ministerio de Hacienda, cuya tarea central es velar por los aspectos tributarios del SIMPLES Nacional. El otro es el Foro Permanente de las Microempresas y Empresas de Pequeño Tamaño, presidido y coordinado por el Ministerio del Desarrollo, Industria y Comercio Exterior, y en el que participan diversos órganos federales y entidades ligadas al sector. Su función es abordar los demás aspectos de la ley general, orientando y asesorando la formulación y coordinación de la política nacional de desarrollo de las MYPE. Una de sus principales banderas ha sido el incentivo a la creación de foros regionales de MYPE, con participación de los órganos públicos y de las entidades vinculadas al sector empresarial. (pág. 80).

En Brasil también se toma en cuenta este régimen con sus características singulares, también reglamentada, tomando como eje las empresa de menor tamaño, destacando la existencia de organismos creados exclusivamente para su implementación, ya que este sector es tomado con la debida importancia que se merece, pero también para ellos ha sido complicado lidiar con la informalidad.

2.7.3 Colombia.

Carlo Ferraro (2011) nos indica: “el marco legal de las políticas públicas recientes en Colombia está dado por la ley 590 de julio de 2000, actualizada y modificada por la ley 905 de agosto de 2004. De acuerdo a esta última, la definición de la pyme está ligada a toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana, que responda a dos de los siguientes parámetros: número de trabajadores de la planta de personal y el valor total de los activos expresado en salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Se busca simplificar los trámites para la creación de empresas, así como reducir los costos de transacción de las pymes para operar formalmente. El desarrollo de los proyectos de FOMIPYME es uno de los instrumentos utilizados para esta estrategia.

El 29 de diciembre de 2010 fue sancionada la ley 1.429 de formalización, que busca incentivar la formalización de las empresas pequeñas, definidas como aquellas con menos de 50 trabajadores y activos inferiores a 5.000 SMLV (1,4 millones de dólares).

Una revisión de las políticas y los instrumentos de apoyo a las pymes en Colombia permite identificar dos grandes etapas: la primera abarca las décadas de los setenta y ochenta y la segunda, desde los años noventa a 2010.

La primera etapa parte de un diagnóstico que pone el acento en la falta de acceso a crédito y de garantías por parte de las pymes, desarrollándose como respuesta los primeros instrumentos financieros, los cuales han persistido en el tiempo y han mostrado resultados importantes, particularmente en lo que se refiere a BANCOLDEX y al Fondo Nacional de Garantías. La segunda etapa enfatiza la competitividad de las empresas en el mercado internacional y los requerimientos para mejorar su productividad, tales como la innovación, el emprendimiento y la formalización. En esta fase se combinaron las políticas de competitividad con las de apoyo a las pymes, En los años 2000 y 2004 se expiden leyes para el desarrollo de las pymes, pero en la segunda administración del ex presidente Uribe, iniciada en 2006, se prefiere un enfoque de competitividad que permite generar una nueva institucionalidad, conformada por el Consejo Nacional de Competitividad, el Consejo Privado de la Competitividad y las Comisiones Regionales de Competitividad. Aunque esta nueva institucionalidad no tiene como foco prioritario el apoyo a las pymes, de todas maneras incorpora programas e instrumentos que buscan su desarrollo. Así, la institucionalidad que preside un Consejo Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa creado por las primeras leyes se subsume dentro de la nueva institucionalidad. En este contexto, los anteriores instrumentos financieros continúan su

desarrollo, mientras se crean nuevos, de tipo no financiero. Sin embargo, en esta perspectiva global surgen problemas no resueltos sobre la política de apoyo a las pymes, dando a las segundas, en la práctica, un carácter dependiente. (pág. 166)

En Colombia se busca factores de apoyo a las Mypes con el fin de sobrellevar la informalidad, con acceso crediticio, fomentando su desarrollo ya que también para este país es un sector muy importante, generador de ingresos para su país.

2.7.4 Chile.

Se puede afirmar que Chile es un país que se preocupa por el bienestar de sus trabajadores, pone hincapié en su capacitación para poder obtener resultados alentadores con respecto a la informalidad. Así podemos indicar en cuanto a las Mype se tiene las siguientes normas como lo indica la OIT (2011):

La Ley 19749 de la Microempresa Familiar (2001)

La Ley MEF permite a los microempresarios que trabajan en su casa habitación, que tienen menos de cinco trabajadores que no son familiares, cuyo capital de negocio no excede las 1.000 UF y cuya actividad no es peligrosa, contaminante ni molesta, obtener la patente municipal con un trámite simplificado. Las microempresas familiares están a nombre de una o más personas naturales, son eximidas de las restricciones de la zonificación comercial o industrial y no necesitan permiso de construcción o recepción definitiva del inmueble en el que funciona la empresa.

La Ley 19857 que permite la creación de la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (2003)

Esta ley permite a empresarios establecer una empresa individual en la que su responsabilidad está limitada a los bienes comprendidos en la empresa. La Empresa Individual de Responsabilidad Limitada o EIRL, a diferencia de la Microempresa Familiar, cuenta con personalidad jurídica.

El Estatuto PYME (2010)

El estatuto PYME tiene como objetivo facilitar el desenvolvimiento de las EMT, mediante la adecuación y creación de regulaciones que rijan su iniciación, funcionamiento y término, en atención a su tamaño y grado de desarrollo. El estatuto facilita la creación de empresas a través de permisos provisorios, patentes provisorias y un trámite simplificado para los permisos sanitarios a microempresas.

En cuanto a la capacitación en Chile existe una amplia oferta pública y privada de capacitación tanto para los dueños de empresas como para los trabajadores dependientes. Existen cursos de capacitación específicamente diseñados para micro y pequeñas empresas, complementados por facilidades especiales para que tengan acceso a los programas de formación. La mayoría de los empresarios (91%) declaran que la capacitación recibida con apoyo público ha sido buena o excelente.

Uno de los puntos neurálgicos para que exista un empleo digno es la protección social las micro y pequeñas empresas, a través de sus cotizaciones previsionales, constituyen una fuente importante de financiamiento del sistema de protección social. A la vez, debido a la informalidad y las bajas ganancias en las micro y pequeñas empresas, muchos de los trabajadores en el sector no tienen acceso o solamente tienen acceso parcial a la cobertura de los distintos esquemas de protección social.

La seguridad y salud laboral es un factor también preponderante, las empresas chilenas con más de 25 trabajadores deben tener un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), integrado por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores. El Comité Paritario es un organismo técnico de participación entre empresas y trabajadores, para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Todas las empresas, independientemente de su giro o tamaño, deben tener un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

Según ENCLA 2008 el 60% de las microempresas y el 73% de las pequeñas empresas tienen Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. La inspección en el trabajo, con el nuevo enfoque de la fiscalización laboral de las empresas de menor tamaño, denominado “Gestión del Cumplimiento”, la Dirección del Trabajo intenta elevar los estándares de cumplimiento de la legislación laboral. El énfasis está puesto en la prevención y la capacitación para que los pequeños empresarios conozcan y apliquen las normas laborales.

De un total de 131.788 fiscalizaciones realizadas en el año 2006, el 79% comprende a micro y pequeñas empresas. El 32% (42.551) de las fiscalizaciones realizadas en el mismo año generó una multa. De éstas, 31.975 corresponden a micro y pequeñas empresas. Las normas más vulneradas por las empresas de menor tamaño son las que dicen relación con protección a los trabajadores, registro de asistencia, remuneraciones, contrato de trabajo, seguridad social, descanso y jornada de trabajo.

En cuanto a la no discriminación según la Ley 20.348 de 2009, los trabajadores y las trabajadoras en las pequeñas empresas deben recibir igual remuneración para un mismo trabajo, según la Sexta Encuesta Laboral (2008), a nivel de este país el 44,4% de las mujeres ganan menos de 2 sueldos mínimos, y para los hombres este porcentaje es de 34,7%. El 11% de las empresas trabaja una persona o más con alguna discapacidad, mientras que en el 24% de éstas trabaja una persona o más de origen o ascendencia indígena.

- ✓ La contratación de jóvenes, existen varios subsidios para promover la contratación de jóvenes:
- ✓ El subsidio al empleo joven entrega un beneficio a los trabajadores dependientes entre 18 y 25 años y a sus empleadores, mejorando así el sueldo de los trabajadores y apoyando a las empresas que los contratan.
- ✓ La bonificación a la contratación bajo la modalidad de Jóvenes Chile Solidario subsidia la contratación de jóvenes entre 18 y 29 años, aportando un 50% de un

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO - UNSAAC

salario mínimo por un lapso entre 1 y 8 meses. Además, financia la capacitación laboral hasta \$370.000 por beneficiario.

El programa “Aprendices” del SENCE está destinado a jóvenes de entre 18 y 25 años para que mejoren su empleabilidad a través de la capacitación. Las empresas que opten por este sistema podrán obtener hasta el 50% de un sueldo mínimo por un período de máximo 12 meses. Además, financia la capacitación laboral hasta un monto de 10 UTM.

Hasta enero de 2010, el subsidio al empleo joven había beneficiado a más de 54.000 jóvenes y más de 2.200 empresas, mientras que el programa “Aprendices” benefició a 4.240 jóvenes a nivel nacional en el año 2010. El programa Jóvenes Chile Solidario tenía 900 beneficiarios en el año 2009.

En caso de Derechos en caso de despido los trabajadores despedidos tienen derecho a un mes de sueldo por año de trabajo y a un seguro de cesantía. Según el artículo 163 del código del trabajo, los trabajadores que sean despedidos por necesidad de la empresa y que tengan contrato indefinido tendrán derecho a recibir las indemnizaciones según años de servicio, correspondiéndoles el pago de un mes de sueldo por año trabajado, con un máximo de 11 años. A su vez, los trabajadores despedidos por necesidad de la empresa reciben durante 5 meses un seguro de cesantía, con la condición de que las cotizaciones se hayan pagado durante los últimos 12 meses.

En el año 2008, el Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad estimó que sólo el 6% de los trabajadores asalariados accede al beneficio legal vigente en caso de despido. Los micro y pequeños empresarios evitan pagar indemnizaciones porque, según cuentan, los montos son desproporcionados en relación a los ingresos de sus empresas y simplemente exceden su capacidad.

El tiempo de trabajo, la jornada de trabajo y los feriados en la pequeña empresa son iguales que en la gran empresa. Según el Código del Trabajo, la duración de la jornada ordinaria de

trabajo no debe exceder las 45 horas semanales. En ningún caso la jornada ordinaria podrá tener más de 10 horas por día. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. Con un máximo de 2 horas diarias, las horas extraordinarias se pagarán con el recargo del 50% sobre el sueldo. Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra.

La Encuesta Laboral 2008 muestra una jornada semanal de 45,7 horas promedio en la microempresa, y de 44 horas en la pequeña empresa, en comparación con una jornada de 44,8 horas en el conjunto de las empresas chilenas. Estas jornadas no incluyen las horas extras. La duración de la jornada de trabajo ha disminuido en los últimos 10 años. En el año 1999 el promedio de las horas trabajadas por semana en las microempresas era de 48 horas.

En lo referente a las relaciones laborales, el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente con la empresa es una garantía constitucional en cualquier tamaño de empresa. La negociación colectiva puede ser desarrollada por sindicatos o por coaliciones transitorias de trabajadores. Los trabajadores de las micro y pequeñas empresas pueden constituir un sindicato si se presentan al menos ocho trabajadores.

En 2008 solamente el 0,7% de las microempresas y el 2,9% de las pequeñas empresas tenían sindicato activo. La proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años es de 2,7% para las microempresas y de 8,9% para las pequeñas empresas. Las relaciones laborales en las micro y pequeñas empresas se caracterizan, por un lado, por su similitud con las relaciones de parentesco que se dan dentro de una familia. Por otro lado, gran parte de los empleadores en el sector aplican un modelo de gestión autoritario y paternalista, sin mucho énfasis sobre la motivación y el compromiso de los trabajadores. (OIT, El trabajo decente en las microempresas chilenas, 2011)

Un aspecto resaltante en Chile es la capacitación que ofertan tanto a sus empresarios como a sus trabajadores, haciendo posible ofrecer facilidades a los empresarios respetando los derechos de sus trabajadores.

2.7.5 México

Juan Pablo Góngora Pérez (2013) analiza la normativa Mypes en Mexico: “La Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa, en su artículo de fecha 30 de diciembre del 2002, cuya reforma ha sido publicada el 21 de enero del 2015 mediante la cual establece en su artículo 1º: “La presente Ley tiene por objeto promover el desarrollo económico nacional a través del fomento a la creación de micro, pequeñas y medianas empresas y el apoyo para su viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad. Asimismo incrementar su participación en los mercados, en un marco de crecientes encadenamientos productivos que generen mayor valor agregado nacional. Lo anterior, con la finalidad de fomentar el empleo y el bienestar social y económico de todos los participantes en la micro, pequeña y mediana empresa. La Ley es de observancia general en toda la República y sus disposiciones son de orden público.” Y su artículo 2º - La autoridad encargada de la aplicación de esta Ley es la Secretaría de Economía quien, en el ámbito de su competencia, celebrará convenios para establecer los procedimientos de coordinación en materia de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa, entre las Autoridades Federales, Estatales, del Distrito Federal y Municipales, para propiciar la planeación del desarrollo integral de cada Entidad Federativa, del Distrito Federal y de los Municipios, en congruencia con la planeación nacional. La Secretaría de Economía en el ámbito de su competencia, podrá convenir con particulares para concertar las acciones necesarias para la coordinación en materia de apoyos a la micro, pequeña y mediana empresa. El presupuesto de egresos de la Federación que se destina para apoyar a la micro, pequeña y mediana empresa no podrá ser inferior, en términos reales, al presupuesto autorizado en el ejercicio fiscal anterior. En el artículo 3º inciso

III establece también las características de las Mypes MIPYMES: Micro, pequeñas y medianas empresas, legalmente constituidas, con base en la estratificación establecida por la Secretaría, de común acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y publicada en el Diario Oficial de la Federación, partiendo de la siguiente: Estratificación por Número de Trabajadores Sector/Tamaño Industria Comercio Servicios Micro 0-10, Pequeña 11-50, Mediana 51-100 trabajadores. Se incluyen productores agrícolas, ganaderos, forestales, pescadores, acuicultores, mineros, artesanos y de bienes culturales, así como prestadores de servicios turísticos y culturales. Es una usanza tradicional emplear la cantidad de trabajadores como el principal criterio estratificador y se utiliza el total de ventas, ingresos y/o activos fijos al año como un criterio complementario. el marco normativo y regulatorio de las MIPYMES. (pág. 5.6)

México también cuenta con su régimen respectivo, en cuestiones laborales de este régimen existe también incumplimiento de su normativa establecida, que se refleja en sus niveles de informalidad. Mario Luis Fuentes (2017) menciona realiza un análisis de la situación de las Mypes en su país y dice: “el mundo del trabajo se encuentra fracturado: la economía crece muy poco y de manera concentrada; las microempresas, es decir, las que tienen menos de 10 empleados, siguen siendo las principales generadoras de empleos en el país, pero al no estar integradas en cadenas de valor, y al enfrentarse a un mercado interno desestructurado, generando más de 90% de los puestos de trabajo, obtienen apenas una cifra aproximada de 20% de la riqueza generada en el país. Estas asimetrías se traducen en condiciones laborales precarias y, de acuerdo con la CEPAL, hemos llegado al extremo en el que nuestra economía es estructuralmente tendiente a condiciones de informalidad, es decir, se generan pocos empleos, y los que se crean, no dan acceso a salario digno ni a prestaciones económicas y sociales, como la seguridad social. (Mexico Social: lucha por el trabajo digno en México., 2017)

3 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

3.1 Procesamiento y Análisis de Datos

3.1.1 Resultados de Encuesta a Trabajadores de MYPE en el Distrito del Cusco.

El propósito de esta investigación es determinar el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales, para ello, se determinó la población y la muestra, tomando en cuenta la relación de empresas registradas en REMYPE (Registro de las Micro y Pequeñas Empresas), proporcionada por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco, y el informe anual de empresas registradas en REMYPE al 2016, en la Región del Cusco tenemos alrededor de 2000 empresas MYPE, en la provincia del Cusco alrededor de 800 empresas MYPE y en el distrito del Cusco alrededor de 220 empresas, se determinó la muestra en base a las fórmulas estadísticas, calculándose un total de 95 empresas MYPE, se seleccionó de forma aleatoria las empresas y se encuestó a un trabajador por cada empresa de distintas áreas de la economía nacional, como la industria, la agricultura, los servicios y toda la gama empresarial mixta: agroindustria, manufacturas, hotelería y turismo, educación, comercio, entre otros.

Se analiza las encuestas aplicadas a los trabajadores de las MYPE en el Distrito del Cusco, mediante cuestionarios a los que se ha aplicado procesamiento estadístico elemental, calculando frecuencias de respuesta y porcentajes que representan estas, como se muestra en las tablas y gráficos, que se muestran en el siguiente orden:

- ✓ Datos generales de los trabajadores; (edad, sexo, nivel de estudio, familia).
- ✓ Conocimiento del régimen laboral de las MYPE
- ✓ Cumplimiento de derechos y beneficios laborales
- ✓ Satisfacción y bienestar de los trabajadores

1. Datos generales de los trabajadores

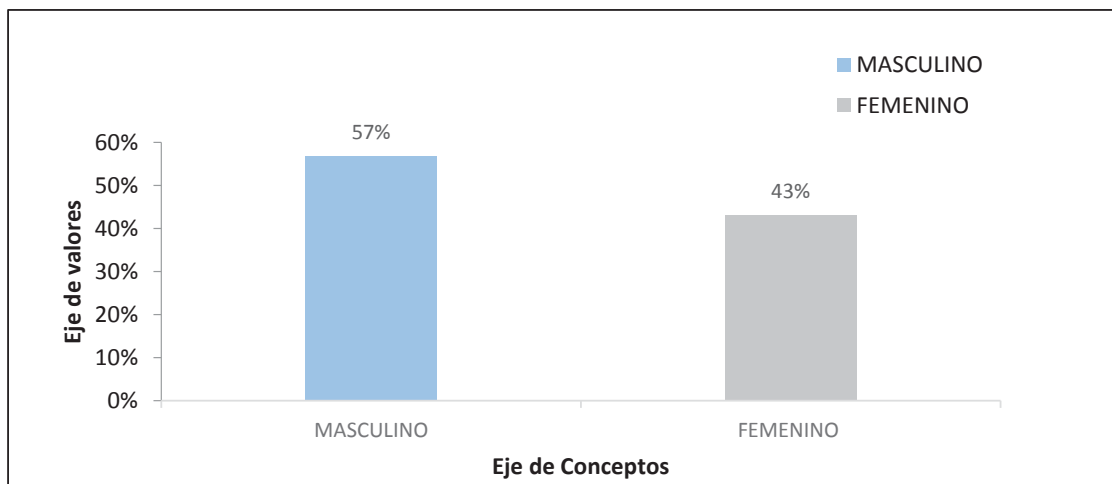
En la Tabla 1, se muestra la cantidad y porcentaje de trabajadores de acuerdo a su género, del total de trabajadores encuestados, 57% son varones y 41% son mujeres, de ello, se infiere que hay mayor cantidad de varones trabajando en las empresas MYPE en el distrito del Cusco.

Tabla 1
CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE, SEGÚN SU GENERO, 2017
 (Porcentaje)

Genero	Trabajadores de las MYPE	Indicador %
Masculino	54	57
Femenino	41	43

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 1
CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE, POR GÉNERO, 2017
 (Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia

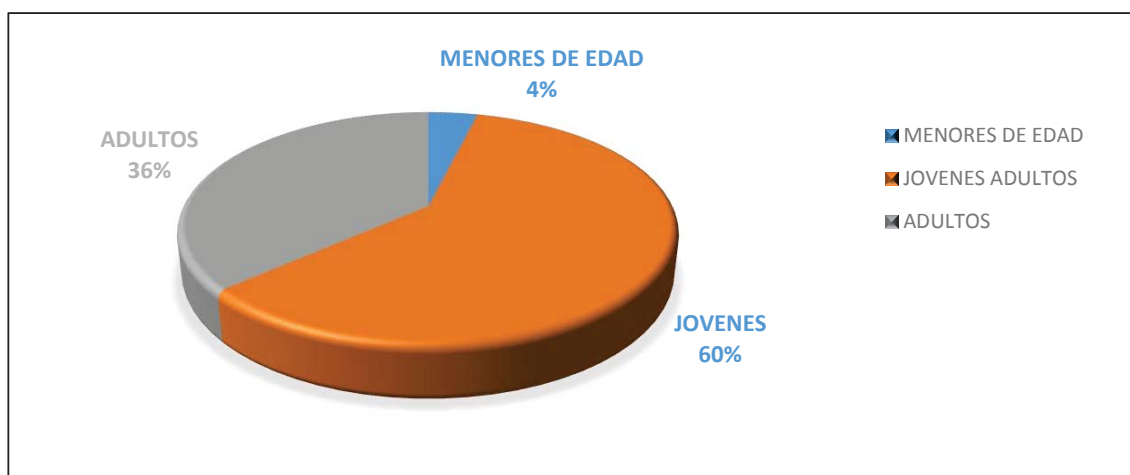
En la Tabla 2, se muestra la cantidad y porcentaje de los trabajadores de acuerdo a su edad, del total de trabajadores encuestados, el 4% son menores de edad, el 61% son jóvenes y el 35% son adultos, se puede inferir de estos resultados, que la mayoría de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco son jóvenes que buscan oportunidades laborales.

Tabla 2
CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE, SEGÚN SU EDAD, 2017
(Porcentaje)

Edad	Trabajadores de las MYPE	Indicador %
Menores de edad	4	4
Jóvenes	58	61
Adultos	33	35
	95	100

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 02:
CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE, SEGÚN SU EDAD, 2017
(Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3, se muestra la cantidad y porcentaje de trabajadores que tienen familia o no tienen familia, del total de trabajadores encuestados, el 55% tienen familia y el 45% no tienen familia, se puede inferir de estos resultados, que la mayor parte de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco tienen familia.

Tabla 3

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE QUE TIENEN FAMILIA Y NO TIENEN FAMILIA, 2017

(Porcentaje)

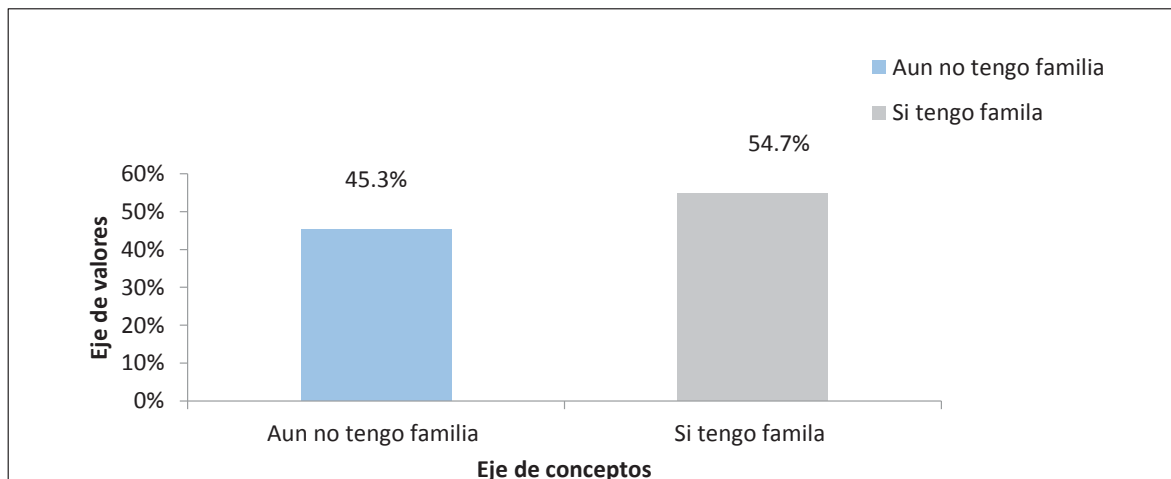
Familia	Trabajadores de las MYPE	Indicadores %
Aun no tengo familia	43	45
Si tengo familia	52	55

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 3

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE QUE TIENEN FAMILIA Y NO TIENEN FAMILIA, 2017

(Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 4, se muestra la cantidad y porcentaje de los trabajadores según su nivel educativo, del total de trabajadores encuestados, el 2.1% tienen nivel primario, el 43% tienen nivel secundario, el 38% tienen una carrera técnica y 15.8% tienen una carrera universitaria, de estos resultados, se infiere que la gran mayoría de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco son personas instruidas que incluso tienen una carrera profesional.

Tabla 4

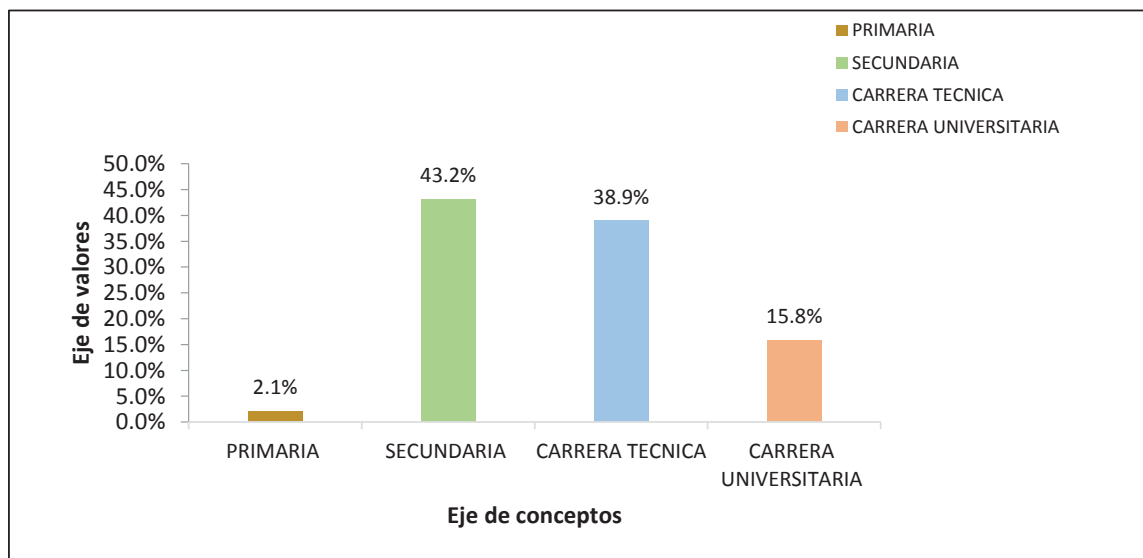
**CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN EL NIVEL DE ESTUDIO,
2017 (Porcentaje)**

Nivel de estudio	Trabajadores de las MYPE	Indicadores%
Primaria	2	2.1
Secundaria	41	43.2
Carrera técnica	37	38.9
Carrera universitaria	15	15.8

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 4

**CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN EL NIVEL DE ESTUDIO, 2017
(Porcentaje)**



Fuente: Elaboración Propia.

2. Conocimiento del régimen laboral especial de las MYPE.

En la Tabla 5, se muestra la cantidad y porcentaje de los trabajadores, según el conocimiento del régimen especial laboral de las MYPE, del total de trabajadores encuestados, el 14.7% conoce régimen laboral al que pertenecen, el 42.1% solo conocen algunos aspectos del régimen y el 43.2% desconoce el régimen, lo que nos da a entender, que la mayoría de los trabajadores desconocen sus derechos y beneficios laborales que el régimen laboral especial de las MYPE les otorga.

Tabla 5

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN EL CONOCIMIENTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LAS MYPE, 2017

(Porcentaje)

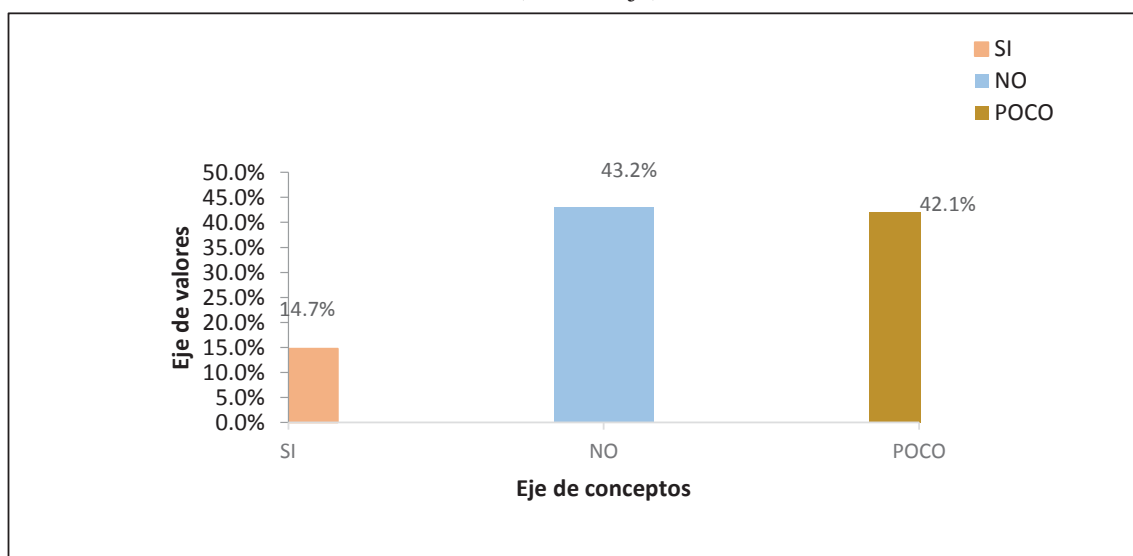
Conocimiento del régimen laboral de MYPE	Trabajadores de las MYPE	Indicadores %
Si	14	14.7
No	41	43.2
Poco	40	42.1
	95	100

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 5

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN EL CONOCIMIENTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LAS MYPE, 2017

(Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 6, se muestra la cantidad y porcentaje de trabajadores, según el conocimiento de los derechos y beneficios laborales que el régimen especial de MYPE les otorga, del total de trabajadores encuestados, el 82.1% tienen conocimiento con que derechos y beneficios laborales cuentan, el 17.9% no tienen conocimiento, de estos resultados, se infiere que la mayoría de los trabajadores dicen conocer con que derechos y beneficios laborales cuentan, pero si hacemos una comparación con el cuadro anterior hay un porcentaje mayoritario de trabajadores que dijeron no conocen el Régimen especial de las MYPE, claramente hay una confusión, por consiguiente, estos trabajadores no están debidamente informados de sus derechos y beneficios laborales que el régimen de las MYPE les ofrece.

Tabla 6

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPES SEGÚN EL CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES, 2017

(Porcentaje)

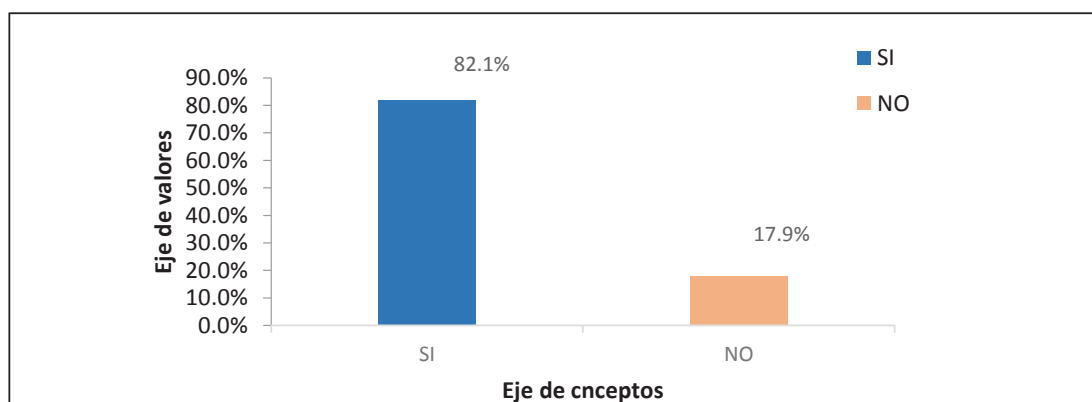
Conocimiento de derechos y beneficios laborales	Trabajadores de las MYPE	Indicadores%
si	78	82.1
no	17	17.9

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 6

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPES SEGÚN EL CONOCIMIENTO DEL RÉGIMEN DE MYPE, 2017

(Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia.

3. Cumplimiento de derechos y beneficios laborales.

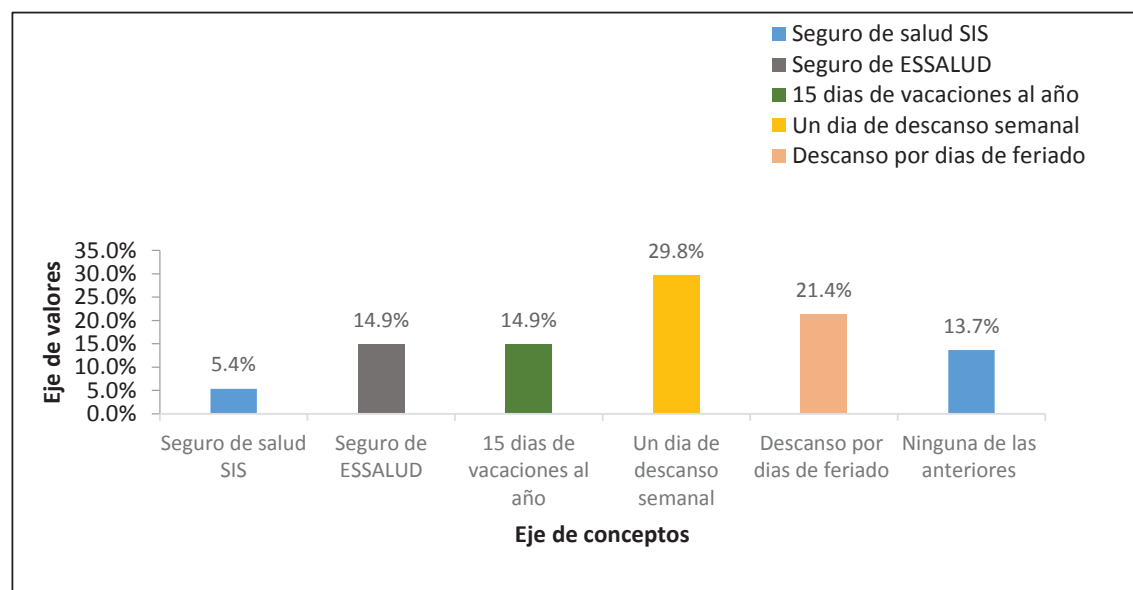
En la Tabla 7, se muestra la cantidad y porcentaje de los trabajadores, según los beneficios laborales que perciben, el 5.4% de los trabajadores cuentan con seguro de salud (SIS), el 14.9% cuentan con seguro de ESSALUD, el 14.9% con vacaciones de 15 días, el 29.8% cuentan con un día de descanso semanal, el 21.4% cuentan con descanso por días feriado y el 13.7% no cuenta con ningún beneficio laboral.

Tabla 7
CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN LOS BENEFICIOS
LABORALES QUE PERCIBEN, 2017
(Porcentaje)

Beneficios laborales	Trabajadores de las MYPE	%
Seguro de salud SIS	9	5.4
Seguro de ESSALUD	25	14.9
15 días de vacaciones al año	25	14.9
Un día de descanso semanal	50	29.8
Descanso por días de feriado	36	21.4
Ninguna de las anteriores	23	13.7

Fuente: Elaboración Propia

Grafico N° 7
CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN LOS BENEFICIOS
LABORALES QUE PERCIBEN, 2017
(Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 8, se muestra la cantidad y porcentaje de los trabajadores, según la cantidad de beneficios laborales que perciben, del total de trabajadores encuestados, el 35.8% solo cuentan con un solo beneficio laboral, 18.9% cuentan hasta con 2 beneficios laborales, el 5.3% cuentan hasta con 3 beneficios laborales, el 15.8% cuentan hasta con 4 beneficios laborales y 13.7% no cuentan con ningún beneficio laboral.

Tabla 8

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN LA CANTIDAD DE BENEFICIOS LABORALES QUE PERCIBEN, 2017

(Porcentaje)

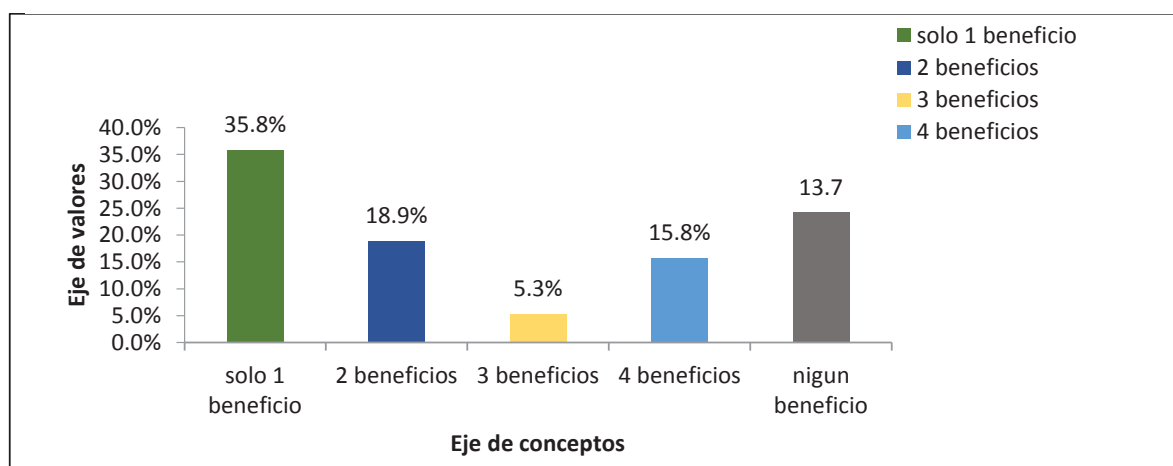
Cantidad de beneficios laborales	Indicadores	
	Trabajadores de las MYPE	%
Solo 1 beneficio	34	35.8
2 Beneficios	18	18.9
3 Beneficios	5	5.3
4 Beneficios	15	15.8
Ningún beneficio	23	13.7

Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 8

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN LA CANTIDAD DE BENEFICIOS LABORALES QUE PERCIBEN, 2017

(Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 9, se muestra la cantidad y porcentaje de trabajadores que tienen o no, un contrato laboral, del total de trabajadores encuestados, el 41,1% tienen un contrato laboral, el 56.8% no tienen un contrato laboral y el 2.1% no sabe, de estos resultados, se puede inferir que la mayoría de los trabajadores no tienen un contrato laboral que asegure su permanencia en la empresa donde trabaja.

Tabla 9
CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE QUE TIENEN O NO, UN CONTRATO LABORAL, 2017

(Porcentaje)

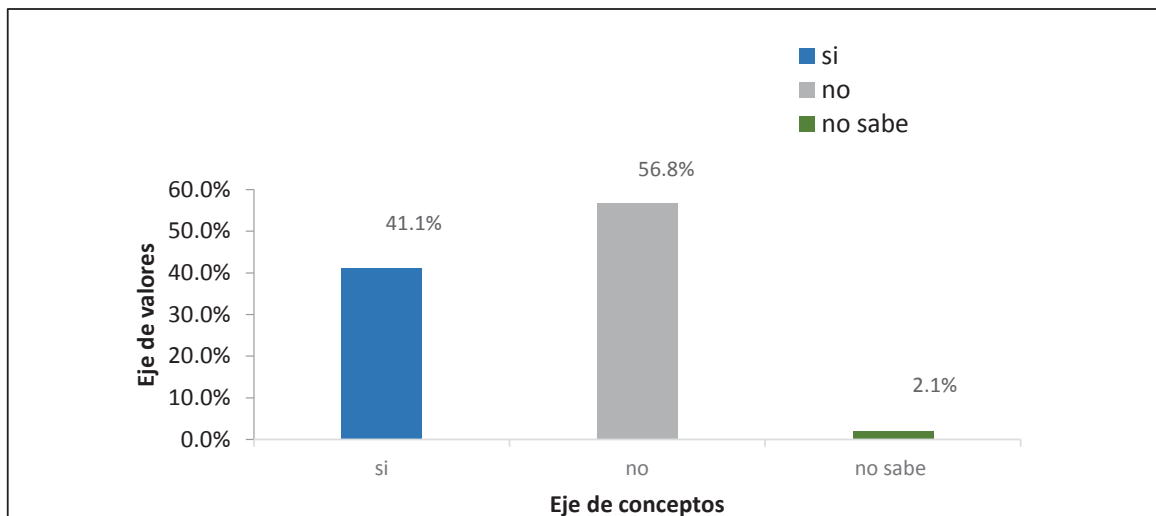
Cuentan con un contrato laboral	Trabajadores de las MYPE	Indicadores %
si	39	41.1
no	54	56.8
no sabe	2	2.1

Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 9

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE QUE TIENEN O NO, UN CONTRATO LABORAL, 2017

(Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla 10, se muestra la cantidad y porcentaje de trabajadores que tienen un contrato laboral, según el tipo de contrato, de un total de 41.1% de trabajadores que tienen un contrato laboral como se puede ver en la Tabla 9; el 31 % tienen un contrato escrito y el 69% cuentan con un contrato verbal, se puede inferir de estos resultados que los trabajadores se encuentran en una situación de informalidad laboral.

Tabla 10

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE QUE TIENEN CONTRATO LABORAL SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO, 2017

(Porcentaje)

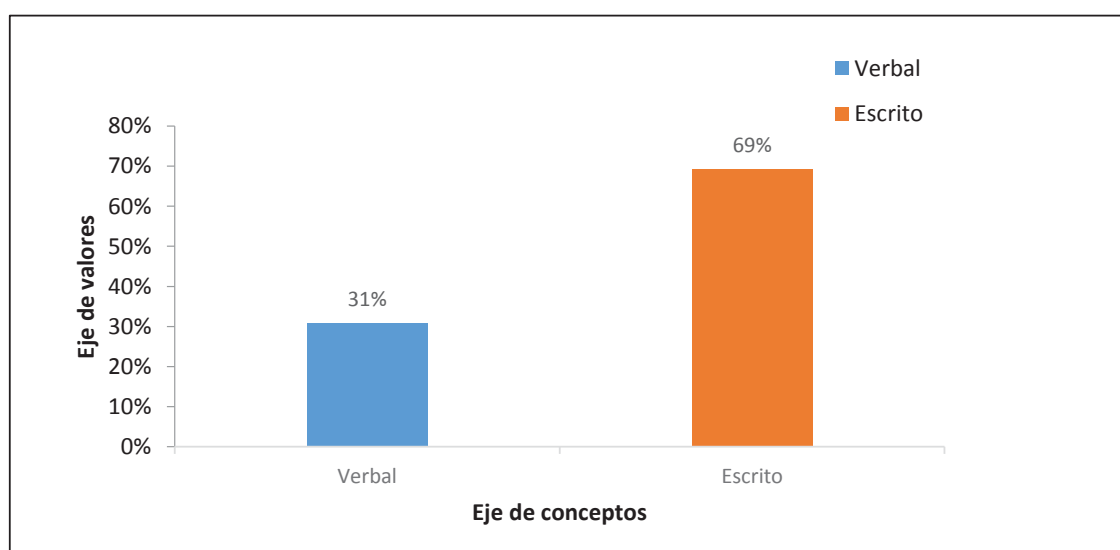
Tipos de contrato	Indicadores	
	Trabajadores de las MYPE	%
Verbal	12	31
Escrito	27	69

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 10

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE QUE TIENEN CONTRATO LABORAL SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO, 2017

(Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 11, se muestra la cantidad y porcentaje de trabajadores, según las horas de trabajo al día, del total de trabajadores encuestados, el 14.7% trabajan menos de 8 horas diarias, el 45.3% trabajan 8 horas diarias y el 40% trabajan más de 8 horas diarias, se infiere que un gran porcentaje de trabajadores trabaja más de 8 horas diarias, lo que implica, que estos trabajadores deberían tener una remuneración extra por sobre tiempo, previo acuerdo entre empleador y trabajador.

Tabla 11

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN LAS HORAS DE TRABAJO, 2017

(Porcentaje)

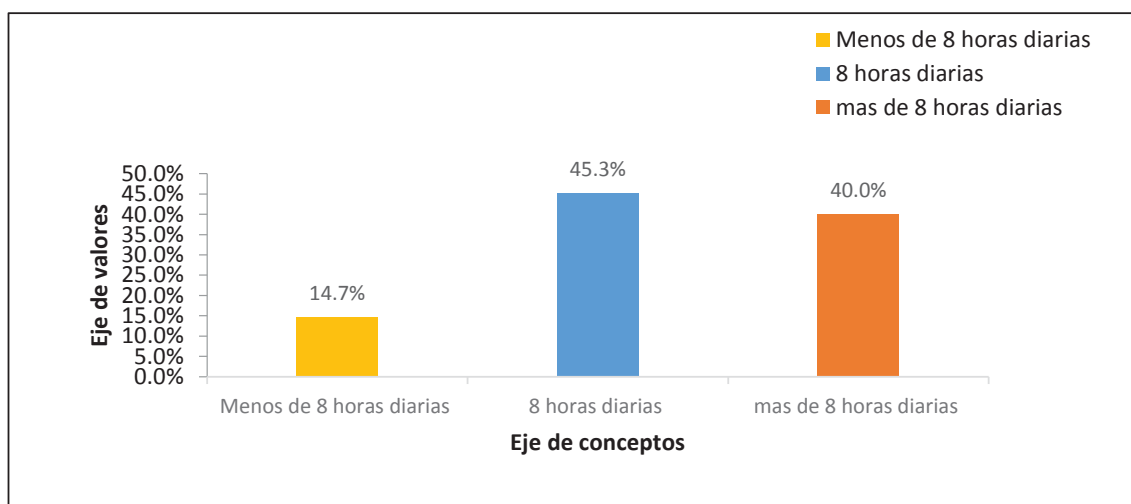
Horas trabajadas	Trabajadores de las MYPE	
		Indicadores %
Menos de 8 horas diarias	14	14.7
8 horas diarias	43	45.3
más de 8 horas diarias	38	40.0

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 11

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN LAS HORAS DE TRABAJO, 2017

(Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla 12, se muestra la cantidad y porcentaje de los trabajadores que son remunerados o no, por trabajo en sobre tiempo, de un total de 40% de trabajadores encuestados que refirieron trabajar más de 8 horas diarias, el 15.8% es remunerado por trabajo en sobre tiempo, 84.2% no fueron remunerados por trabajo en sobre tiempo, es decir no recibe una remuneración por sus horas extras laboradas.

Tabla 12

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE QUE TRABAJAN HORAS EXTRA QUE SON O NO, REMUNERADOS POR TRABAJO EN SOBRE TIEMPO, 2017

(Porcentaje)

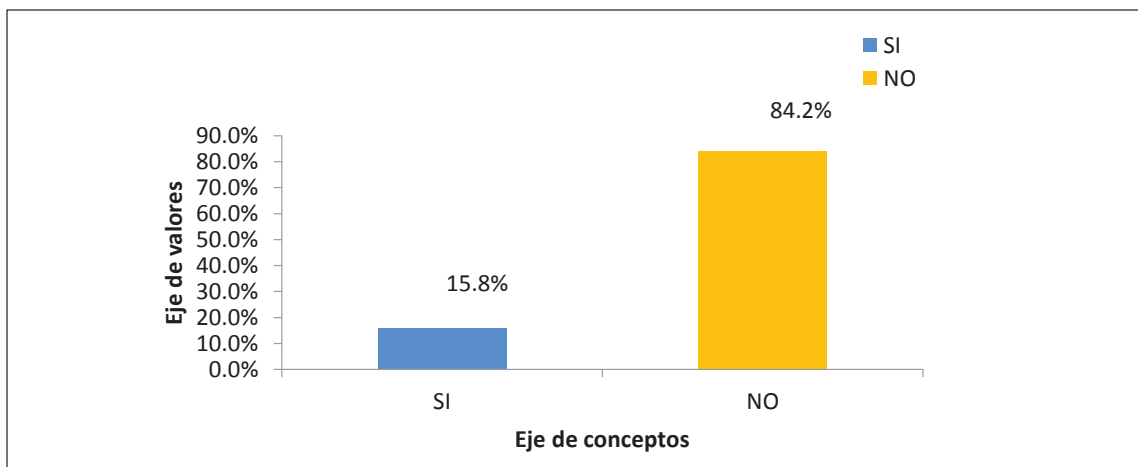
Remuneración por sobre tiempo	Trabajadores de las MYPE	Indicadores %
Si	6	15.8
No	32	84.2

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 12

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE QUE TRABAJAN HORAS EXTRA QUE SON O NO REMUNERADOS POR TRABAJO EN SOBRE TIEMPO, 2017

(Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 13, se muestra la cantidad y porcentaje de trabajadores, según la cantidad de días de trabajo, del total de trabajadores encuestados, el 39% trabajan los siete días de la semana, el 21% trabajan seis días a la semana, el 34 % trabajan cinco días a la semana y el 6% trabajan menos de cinco días, se infiere de estos resultados, que en mayor porcentaje los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco trabajan los siete días de la semana, no teniendo un día de descanso a la semana.

Tabla 13

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN LA CANTIDAD DE DÍAS DE TRABAJO A LA SEMANA, 2017

(Porcentaje)

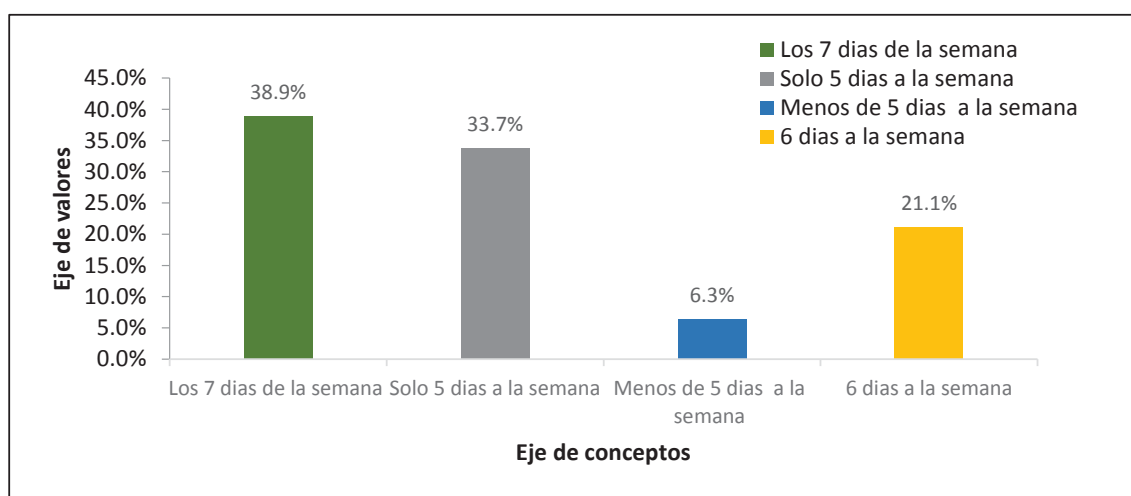
Cantidad de días de trabajo a las semana	Trabajadores de las MYPE	Indicadores %
Los 7 días de la semana	37	38.9
Solo 5 días a la semana	32	33.7
Menos de 5 días a la semana	6	6.3
6 días a la semana	20	21.1

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 13

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN LA CANTIDAD DE DÍAS DE TRABAJO A LA SEMANA, 2017

(Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 14, se muestran cantidad y porcentaje de trabajadores, según el tiempo de trabajo por mes, el 43% trabajan más de un año, el 34 % trabajan más de tres meses y el 23% trabajan menos de tres meses. Se desprende que la gran mayoría de trabajadores laboran por más de un año en la misma empresa MYPE.

Tabla 14

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE, SEGÚN TIEMPO DE TRABAJO POR MESES, 2017

(Porcentaje)

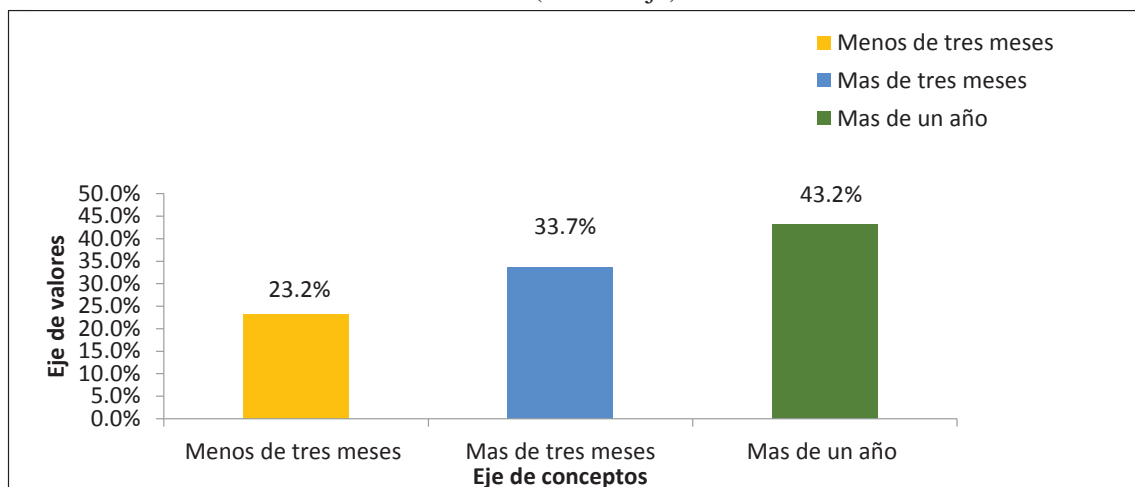
Tiempo de trabajo	Trabajadores de las MYPE	Indicadores %
Menos de tres meses	22	23.2
Más de tres meses	32	33.7
Más de un año	41	43.2

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 14

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE, SEGÚN TIEMPO DE TRABAJO POR MESES, 2017

(Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 15, se muestra la cantidad y porcentaje de los trabajadores, según la remuneración que perciben, del total de trabajadores encuestados, el 55% ganan más de 850 soles, el 30 % ganan menos de 850 soles y el 15% no sabe, esto nos muestra que la mayoría de las MYPE cumplen con pagar a sus trabajadores las remuneración mínima, pero aún existe una cifra considerable de trabajadores que trabajan bajo este régimen, que tienen una remuneración por debajo de la mínima.

Tabla 15

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBEN, 2017

(Porcentaje)

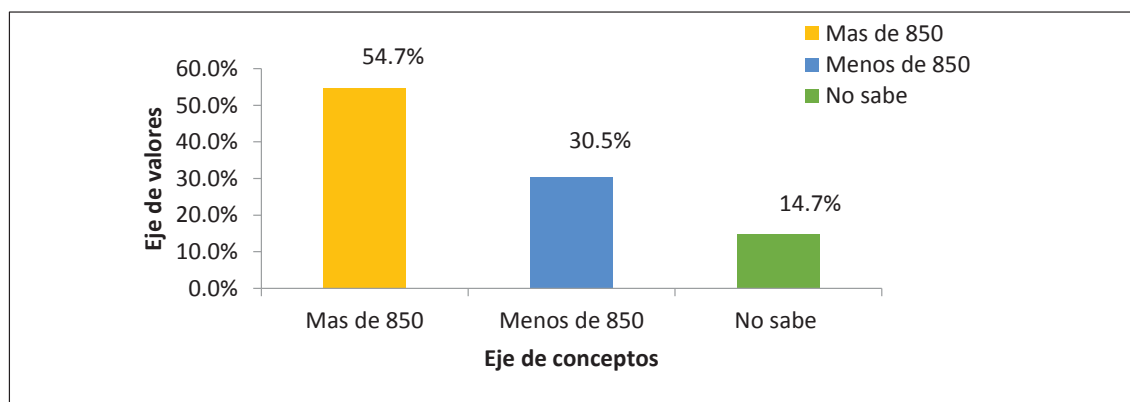
Remuneración	Trabajadores de las MYPE	Indicadores %
Más de 850	52	54.7
Menos de 850	29	30.5
No sabe	14	14.7

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 15

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBEN, 2017

(Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 16, se muestra la cantidad y porcentaje de trabajadores, según la satisfacción por la remuneración que perciben, del total de trabajadores encuestados, el 63% de los trabajadores consideran que no es suficiente su remuneración, mientras que el 37% está de acuerdo con su remuneración, de ello, se infiere que la mayoría de los trabajadores muestra insatisfacción con respecto a su remuneración.

Tabla 16

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE QUE ESTÁN SATISFECHOS Y NO CON LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBEN POR SU TRABAJO, 2017

(Porcentaje)

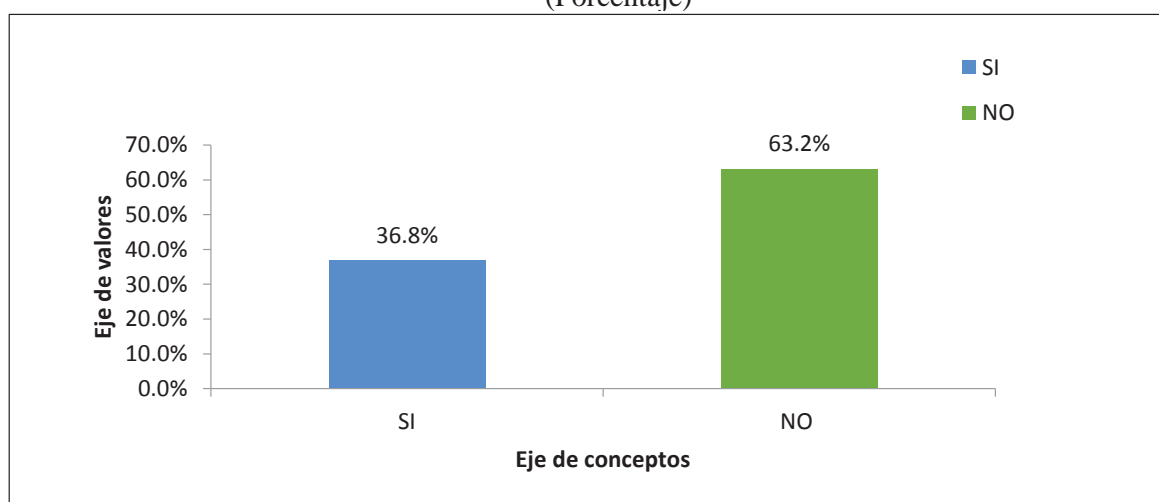
Satisfacción con la remuneración que percibe un trabajador.	Trabajadores de las MYPE	Indicadores %
Si	35	36.8
No	60	63.2

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 16

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE QUE ESTÁN SATISFECHOS Y NO CON LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBEN POR SU TRABAJO, 2017

(Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia

4. *Satisfacción y bienestar de los trabajadores.*

En la Tabla 17, se muestra la cantidad y porcentaje de trabajadores, según la percepción de bienestar, del total de trabajadores encuestados, el 3% indicaron que vive muy bien, el 46% indicaron que vive bien, 49% indicaron que vive mal y el 2% indicaron que viven muy mal, de estos resultados se infiere que los trabajadores de las MYPE en su gran mayoría no viven bien con la remuneración que perciben.

Tabla 17

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN SU PERCEPCIÓN DE BIENESTAR, 2017

(Porcentaje)

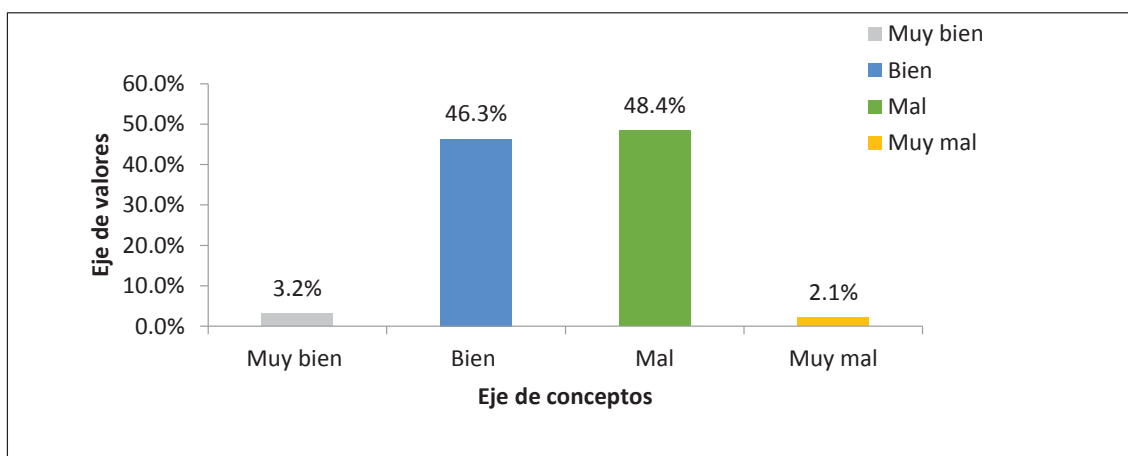
Percepción de bienestar	Trabajadores de las MYPE	Indicadores %
	Muy bien	3
Bien	44	46.3
Mal	46	48.4
Muy mal	2	2.1

Fuente: Elaboración Propia

Grafico N° 17

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE SEGÚN SU PERCEPCIÓN DE BIENESTAR, 2017

(Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 18, se muestra la cantidad y porcentaje de los trabajadores, según el material y equipo de trabajo con el que cuentan, el 52 % de los trabajadores refieren que si cuentan con el equipo necesario, 27 % de los trabajadores refieren que relativamente cuentan con el equipo adecuado y 16 % de los trabajadores refieren que no cuentan con el equipo necesario, estas cifras, nos muestran que los trabajadores cuentan con el equipo y material de trabajo en su gran mayoría.

Tabla 18

**CUSCO: TRABAJADORES SEGÚN EL MATERIAL Y EQUIPO DE TRABAJO
CON EL QUE CUENTA, 2017**

(Porcentaje)

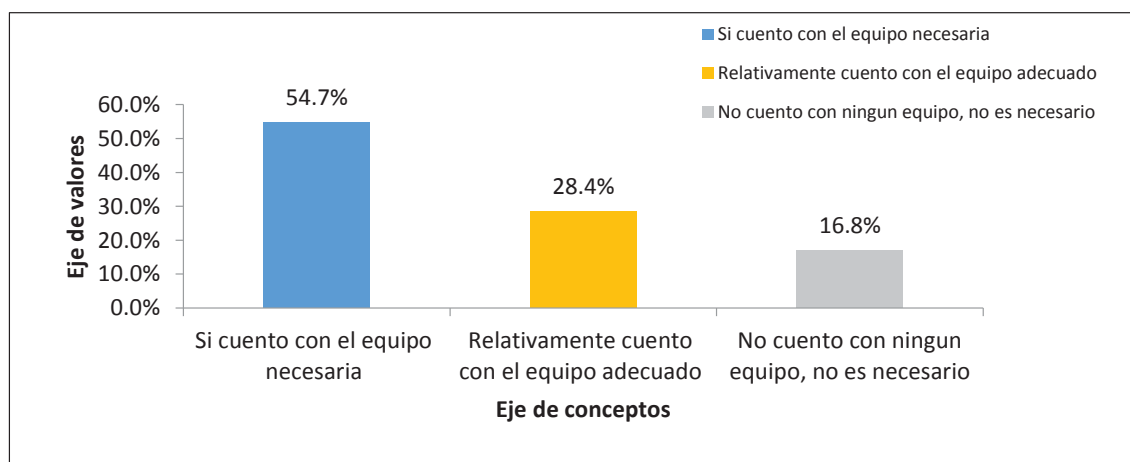
Equipo y material de trabajo	Trabajadores de las MYPE	Indicadores %
Si cuento con el equipo necesaria	52	54.7
Relativamente cuento con el equipo adecuado	27	28.4
No cuento con ningún equipo, no es necesario	16	16.8

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 18

**CUSCO: TRABAJADORES SEGÚN EL MATERIAL Y EQUIPO DE TRABAJO
CON EL QUE CUENTA, 2017**

(Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia.

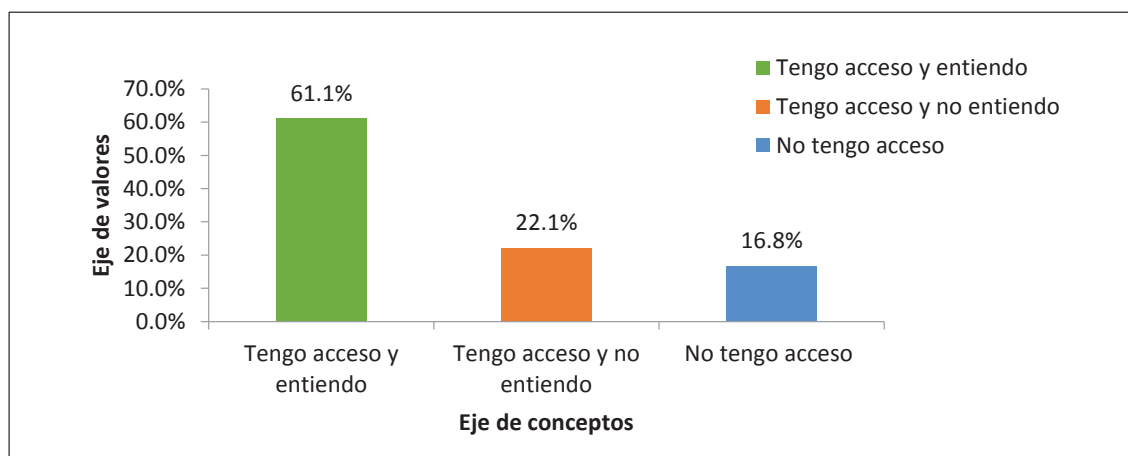
En la Tabla 19, se muestra la cantidad y porcentaje de los trabajadores, según el acceso y entendimiento de información sobre los beneficios laborales, el 61.1% tienen acceso y entienden, el 22.1% tienen acceso a información pero no entienden y el 16.8% no tienen acceso a ninguna información, se puede entender de ello, que si bien es cierto que la gran mayoría de trabajadores tienen acceso a información y entienden en cuanto a sus derechos y beneficios laborales; hay un porcentaje considerable de trabajadores que no tiene acceso a información y si la tienen no entienden.

Tabla 19
CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE, SEGÚN EL ACCESO Y ENTENDIMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE LOS BENEFICIOS LABORALES, 2017
 (Porcentaje)

Posibilidad de acceso y entendimiento de información sobre sus beneficios laborales	Trabajadores de las MYPE	Indicadores %
Tengo acceso y entiendo	58	61.1
Tengo acceso y no entiendo	21	22.1
No tengo acceso	16	16.8

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 19
CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE, SEGÚN EL ACCESO Y ENTENDIMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE LOS BENEFICIOS LABORALES, 2017
 (Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 20, se muestra la cantidad y porcentaje de trabajadores, según la percepción de protección por parte del Estado, del total de trabajadores encuestados, el 12.6% de los trabajadores se sienten protegidos por el Estado, el 22.1% se sienten poco protegidos y el 65.3% no se sienten protegidos por el Estado, se depende de ello, que la mayoría de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco no se consideran protegidos ni apoyados por las instituciones del Estado.

Tabla 20

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE, SEGÚN PERCEPCIÓN DE PROTECCIÓN POR PARTE DEL ESTADO, 2017

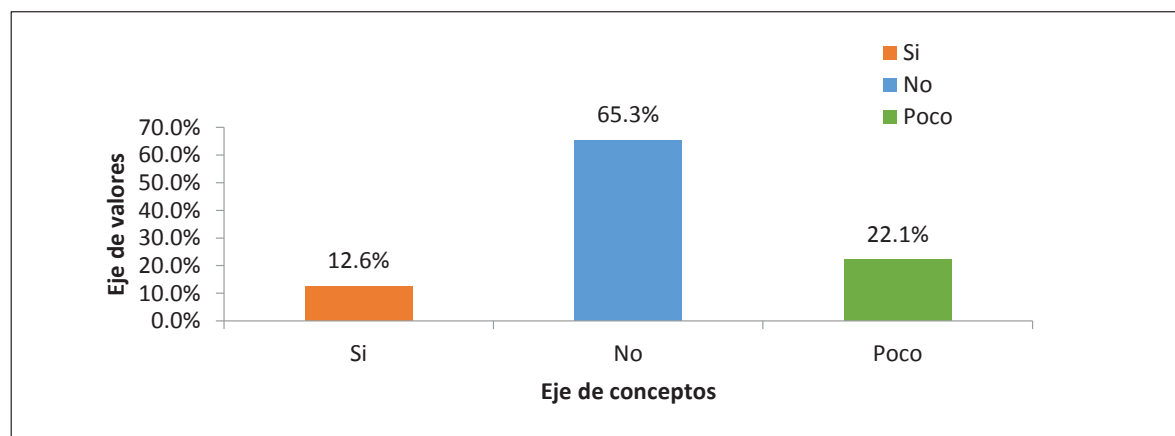
Percepción de protección por parte del Estado	Trabajadores de las MYPE	Indicadores %
Si	12	12.6
No	62	65.3
Poco	21	22.1

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 20

CUSCO: TRABAJADORES DE LAS MYPE, SEGÚN PERCEPCIÓN DE PROTECCIÓN POR PARTE DEL ESTADO HACIA LOS TRABAJADORES, 2017

(Porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia.

3.1.2 Análisis de Entrevistas

Se ha realizado entrevistas a los trabajadores y especialistas de la Dirección Regional Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco:

- La Dra. María Antonieta Álvarez Trujillo (Sub. Directora de Negociaciones Colectivas y Registros Generales) en fecha 17 de abril del 2017, a horas 3 pm.
- Dr. Eulogio Ortiz de Orue (Inspector de la Superintendencia de Inspección Laboral) en fecha; 18 de abril del 2017, a horas 10 am.
- Economista Antonio Trujillano Ormachea (Sub Director de Promoción del Empleo) en fecha; 18 de abril del 2017 a horas 9 am

Y a los empresarios:

- Sra. Hilda Arce de Yabar, empresaria propietaria del “Hotel y Boutique Loreto”
- Sra. María del Carmen Estrada Galdós, empresaria y propietaria del Restaurante “Egos”
- Sr. Jean Paul Escalante empresario y propietario de la ceviche ría “Dulce Limón”
- Sr. Juan Luis Barquerizo Salazar empresario y propietario del “Hospedaje Avellaneda”, entrevistas que se realizaron en fechas 27 y 28 de abril del 2017.

La transcripción de las entrevistas se aprecia en los anexos de la tesis,

El Régimen Especial de MYPE

Con respecto al régimen especial de las MYPE, los encuestados refirieron que el Régimen especial de las MYPE se da con la finalidad de apoyar a los empresarios, reduciendo los costos laborales, por lo que, no se concede al trabajador los mismos derechos y beneficios que a los trabajadores del Régimen general, existiendo un trato discriminatorio, opinión que compartimos, en palabras de los entrevistados

“Se ha dado fundamentalmente para dar oportunidad a aquellas empresas que quieren emprender, para que sus empresas empiecen a crecer y poco a poco, se conviertan en medianas y grandes empresas, esa es básicamente la intención, ayudar a aquellas empresas, personas naturales y jurídicas para que inicien su actividad empresarial, en

la cual no tienen que dar ciertos beneficios de los trabajadores del régimen común, las MYPES por ser un régimen especial no tienen varios beneficios que tienen en el régimen común”. (Alvarez Trujillo, MYPE, 2017)

De otro lado se dice que:

“(…)es un régimen laboral totalmente discriminatorio contra los trabajadores, porque les desconoce algunos derechos que tienen aquellos trabajadores que laboran en el régimen general, hacen la misma función trabajan 8 horas, muchas ocasiones la misma cantidad, lo mismo, sin embargo estos trabajadores no cuentan, por ejemplo con el pago de una gratificación, no tienen CTS, a comparación de aquellos trabajadores del régimen general, por esta razón es que es totalmente discriminatorio (Ortiz de Orue, REGIMEN MYPES, 2017)

Políticas de promoción de empleo

Sobre las políticas de promoción de empleo que es un rol del Estado los especialistas del Ministerio de Trabajo respondieron a la pregunta ¿Considera que el Estado peruano este aplicando una política de promoción del empleo, adecuado y pertinente con relación al régimen de las MYPE?, se desprende de las respuestas, que si bien es cierto el propósito de las políticas de promoción de empleo es disminuir el índice de informalidad en las MYPE y fomentar empleo, disminuyendo los derechos laborales y brindándoles mínimamente un seguro de salud y teniendo un contrato laboral, sin embargo, se está dejando de lado la protección de los derechos fundamentales como los derechos laborales de los trabajadores, en palabras de los entrevistados:

“yo creo que sí, porque prácticamente los trabajadores, tienen seguridad social que es lo más importante, porque nadie está libre de los accidentes, entonces tienen su seguro y tienen sus vacaciones”. (Alvarez Trujillo, Políticas de Promoción de Empleo, 2017)

De otro lado se dice que;

“(…)tiene que haber una política de formalización no solamente en el aspecto tributario, en el aspecto legal sino también en el aspecto laboral a raíz de eso, es que se emite estos dispositivos legales, por una suerte de formalizar la relación, ese vínculo laboral con los trabajadores, es una política de fomento; si es una política de fomento, tal vez no sea muy adecuada, muy optima pero de alguna y otra manera se está tratando de disminuir ese índice de informalidad laboral de que los jóvenes vayan a un centro de trabajo y mínimamente tengan un contrato de trabajo y gocen de un seguro de salud. (Trujillano, 2017)

Mecanismos de Fiscalización de MYPE por la Dirección Regional de Trabajo

Con respecto a los mecanismos de fiscalización se respondió a las siguientes preguntas ¿Podría hablarnos de los mecanismos de fiscalización que viene realizando el Ministerio del Trabajo? ¿Cómo es que realiza la fiscalización el ministerio de Trabajo? ¿Cómo selecciona sus empresas?, respondieron que las fiscalizaciones se hacen cuando un trabajador se queja o lo solicita, y de oficio una vez al año, lo que nos causa una inmensa preocupación, ya que, no se hace una fiscalización permanente a las empresas MYPE, como resultado tenemos el incumplimiento y la informalidad en el sector laboral en el distrito del Cusco., en palabras de los entrevistados:

“(…)las inspecciones las realizamos de oficio o a concurrence de parte, cuando al trabajador se ha vulnerado sus derechos, acude a nosotros y solicita una inspección sea cualquier régimen laboral, cuando es de oficio se realiza por sectores, en estos sectores existen tanto del régimen general como de las MYPES, entonces existe un plan que se está poniendo en marcha que es el plan cuadrante, para atacar la informalidad, sobre todo va dirigido a los que son empresas, consiste en que

geográficamente se va seccionar el mapa del Cusco en cuadrantes, donde por cuadrante vamos a actuar, tocar las puertas verificando que en estos inmuebles funcionen realmente, todas van a ser inspeccionadas(...)"

Este 2017, y además tienen que tomar en cuenta que a nivel nacional cuando se creó la SUNAFIL, se dice que esta entidad es competente para las empresas del régimen general, mientras que la competencia de las microempresas se dejó, para el Ministerio de Trabajo, en este caso las regiones donde existe direcciones del Ministerio de Trabajo y existe un listado de las microempresas a nivel nacional de quienes son competentes las Direcciones de Trabajo, tanto en Cusco todavía no existe la intendencia de SUNAFIL, ya a nivel nacional existen nueve intendencias que están trabajando de manera autónoma, hay una propuesta del Ministro de Trabajo que para fines de este año se va a implementar aquí en la región Cusco en este sentido la Dirección de trabajo sería quien tendría competencia sobre las microempresas, SUNAFIL en las no MYPES, pero en la actualidad se está haciéndose cargo de las inspecciones en cuanto a las empresas MYPES. (Ortiz de Orue, Mecanismos de Fiscalización, 2017)

De otra parte los empresarios señalaron:

Que si bien es cierto, el Estado ha creado el régimen especial de MYPE para favorecerlos y apoyarlos, sin embargo, no se encuentran protegidos ni apoyados, más por el contrario, consideran que el Estado a través de las instituciones públicas, les hacen pasar una serie de peripecias, desde la formalización, los impuestos, la falta de información y capacitación en los aspectos legales, tributarios y empresariales, son aspectos que ponen en declive el régimen especial de las MYPE y hace que el empresario se vean obligados a incumplir con las normas laborales a fin de que pueda seguir emprendiendo pese a las dificultades. Esta opinión basamos

en las entrevistas realizadas a los empresarios de las MYPE que se adjunta en los anexos de esta Tesis.

La dignidad del trabajador

También se tomó la opinión de los jueces, en cuanto respecta a la dignidad del trabajador; se entiende que la dignidad del trabajador recae en mismo hecho de ser personas, por consiguiente, debe ser tratado y respetado como tal, ya que, se considera un sujeto de derecho, no un instrumento o medio para un fin, también implica respetar los derechos en general, como los fundamentales y los laborales, o de lo contrario se estaría afectando la dignidad, en palabras de los entrevistados:

“(...) es todo aquello que el trabajador no puede despojarse sin perder su condición de respeto y valoración como persona humana”. (Luque, 2017)

“(...) la dignidad del trabajador es una atribución de la persona o trabajador por el hecho de ser tal, que busca la realización del trabajador y del cual los demás derechos como el honor, intimidad es consecuencia, se considera al trabajador como sujeto de derecho y no un instrumento o medio para un fin”. (Mar, 2017)

“(...) es el respeto como persona”. (Rojas, 2017)

“(...)La idea parte esencialmente de la dignidad de la persona, las personas son dignas a partir del hecho de que son personas y como tal merecen ese tratamiento, en la teoría de los derechos humanos permite que el punto de partida para derechos fundamentales es la dignidad; porque soy digno tengo derechos a un nombre a un contrato y a todos los derechos que tiene la constitución, la dignidad del trabajador están vinculados precisamente a eso temas, en la esfera laboral un trabajador por si ya es un hombre digno también implica dentro de ese contexto de dignidad los derechos laborales que tiene un trabajador esas son condiciones de dignidad”. (Bustamante, 2017)

3.1.3 Contratación de hipótesis

Se hace la contratación de hipótesis en función a las variables; como se detalla a continuación:

3.1.3.1 Variable independiente

La variable independiente es “*el cumplimiento de las normas de las MYPE respecto a los derechos y beneficios laborales de los trabajadores.*”

Los resultados se analizan en función a los indicadores:

En cuanto a la remuneración; solo el 54.7% de los trabajadores percibe una remuneración mínima vital conforme señala el Art. 52, consiguientemente, se puede decir, que aún existe una cifra considerable de empresarios que no cumplen con pagarles lo señalado en la norma respectiva de las MYPE.

En cuanto respecta a las 8 horas de trabajo; el 38.9% de los trabajadores trabaja los 7 días a la semana, esto da a entender que trabajan más de 45 horas a la semanales sin descanso, de tal forma se incumple con el artículo 50 de la Ley de las MYPE, además este porcentaje de trabajadores debería de percibir una remuneración por las horas extra, sin embargo, contrastando la pregunta mencionada con la pregunta 10 de nuestro cuestionario; ¿ Si trabajas más de 8 horas diarias, usted recibe alguna recompensa o alguna remuneración por horas extra?., se desprende que en un 84.2% no percibe una recompensa o remuneración por horas extra, esto conlleva al incumplimiento de las normas de las MYPE; respecto a las remuneración por sobre tiempo.

Del mismo modo respecto al día de descanso; las normas de las MYPE refieren, que los trabajadores de las MYPE deben gozar con el beneficio de un día de descanso semanal, según los resultados de la encuesta, precisamente en la pregunta 11 ¿cuantos días a la semana trabaja?, en un 38.9% trabajan más de 7 días a la semana, esto da a entender que trabajan más de 45 horas semanales sin descanso y remuneración por sobre tiempo, o dado el caso deberían ser

remunerados por sus horas extra, pero ello, no sucede, como se puede verificar con la pregunta 10 anteriormente mencionado, de tal forma se incumple con el artículo 50 de la Ley 30056.

En cuanto respecta a los 15 días de vacaciones al año; como se estipula en Art. 55 de la ley de las MYPE, se desprende que solo el 14.9% de los trabajadores goza de este beneficio, lo que implica, que el resto de los trabajadores no cuenta con vacaciones anuales, por consiguiente existe un incumplimiento de la norma con respecto a este beneficio.

En lo referente a los días de descanso por días feriados obligatorios; precisados en el artículo 54 de la ley MYPE, se tuvo como resultado que en 21.4% de los trabajadores gozan de este beneficio, consecuentemente, el restante no cuenta con este beneficio, dándonos a entender que también en este rubro existe incumplimiento.

En cuanto respecta al seguro social en salud; el artículo 63 de la Ley de las MYPE, estipula lo siguiente; que los trabajadores de las micro empresas serán afiliados al seguro integral de salud (SIS) de forma obligatoria y los trabajadores de las pequeñas empresas serán asegurados mediante ESSALUD, teniendo como resultado que el 5.4% de los trabajadores están afiliados al SIS, mientras que el 14.9% están afiliados a ESSALUD, haciendo una sumatoria de los porcentajes anteriores hace un total de 20.3% de trabajadores que cuenta con este beneficio.

Por otro parte, el 13.7% de trabajadores no perciben ninguno beneficios laboral, el 35.8% cuentan con solo un beneficio laboral, mostrándonos de forma evidente que existe un incumplimiento de la norma en cuanto a los beneficios laborales propias del Régimen Especial de las MYPE.

Teniendo una tendencia general de incumplimiento de beneficios y derechos laborales en un 51%, estas cifras demuestran que la Ley de las MYPE N° 30056 Ley del impulso al desarrollo productivo y crecimiento empresarial se cumple en un 49%.

Se desprende de estos resultados, que el nivel de cumplimiento está dentro del rango de 36 a 65 porciento, que equivale al nivel medio, es decir, si bien se cumple con algunos derechos y

beneficios laborales, pero no con todos. Estos resultados corroboran la primera hipótesis específica planteada para esta investigación.

Como también, podemos inmiscuir en esta investigación lo señalado por los jueces especialistas en materia laboral, que se han expresado de la siguiente manera en el cuestionario de entrevistas, corroborando de alguna manera los resultados obtenidos:

¿Con que frecuencia se vulneran los derechos laborales en su juzgado? Respondieron:

El Dr Carlos Cervantes Luque Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo del Cusco manifestó que *“pueden darse vulneraciones, sobre todo a aquellos trabajadores que ingresaron con anterioridad al registro de la empresa como tal”*.

La Doctora Lissette Aracelly Sánchez del Mar Jueza del Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral del Cusco dice: *“indicar que en este juzgado no se presentan muchos procesos con MYPES, puesto que la parte actora no lo indica y el demandado al ser rebelde y no haber absuelto la demanda, se desconoce su régimen laboral, empero en todos los procesos se ha determinado vulneración de derechos laborales”*.

Para el doctor Rodolfo Colque Rojas Juez del Primer Juzgado Laboral indica que *“al igual que las empresas del régimen común, pero con menor frecuencia”*

De las opiniones de los Magistrados; se dice que existe incumplimiento de la norma y vulneración de derechos laborales, pero que no se presenta con frecuencia, con ello estaríamos corroborando que en el Distrito del cusco los empresarios de las MYPE, no cumplen con la norma que regula este Régimen.

3.1.3.2 Variable dependiente

En cuanto a la variable dependiente; ***“repercusión en el empleo digno”***.

Tomando en cuenta los indicadores de la variable independiente, se desprende que hay un porcentaje elevado de incumplimiento de las normas de MYPE, en cuanto a derechos y beneficios laborales, esto repercute de forma negativa en el empleo digno a razón de:

Según las doctrinas propuesta por la OIT, para que se dé un empleo digno, debe existir ciertas condiciones, como son; oportunidad de empleo, remuneración suficiente, respeto de las 8 horas diarias, respeto de los derechos fundamentales y condiciones de seguridad e higiene.

Oportunidad de empleo

Es necesario que existan oportunidades de empleo sin diferencias de ninguna clase, para así, todas las personas tengan una mejor calidad de vida, sin embargo la realidad es otra, los trabajadores de las MYPE tienen menos derecho que los trabajadores del régimen general, muy a pesar de eso, también se incumplen en un 51% la Ley de las MYPE en cuanto a derechos y beneficios laborales.

En lo referente a la remuneración suficiente

Los trabajadores de las MYPE perciben una remuneración mínima vital de S/. 930, de acuerdo a los resultados estadísticos los trabajadores está en desacuerdo e insatisfecho con su remuneración en un 63.2%, del mismo modo el 48.4% considera que vive mal, ello nos da a entender que la remuneración que perciben los trabajadores no es suficiente, ya que la mayoría de ellos tienen una familia que mantener.

Si hablamos del respeto de las 8 horas diarias.

La ley y la realidad laboral plantea una excepción a ello, dándole la posibilidad al empleador de pactar un horario extra, siempre y cuando, el trabajador este de acuerdo y sea remunerado, pese a ello, el 40% de los trabajadores de las MYPE trabajan horas extra y de estos el 84.2 % no son remunerados por trabar en sobre tiempo, por consiguiente, no se respeta las 8 horas de trabajo.

Condiciones de seguridad e higiene

El 54.7% de los trabajadores dijeron que contaban con el equipo y material de trabajo necesario lo que cabe resaltar y rescatar de la realidad empresarial MYPE del distrito del Cusco pero no cubriéndose en su totalidad.

Respeto de los derechos fundamentales

Otro aspecto importante para el empleo digno es el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, teniendo en cuenta el artículo 1 de nuestra Constitución que refiere que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”; se debe tomar muy en cuenta este aspecto ya que la dignidad de la persona humana es la base de todo derecho. Estas consideraciones enfocan la dignidad del trabajador basadas en la persona humana de donde nacen sus derechos.

El Art. 45 de la Ley de las MYPE refiere; *“toda empresa, cualquiera sea su dimensión, ubicación geográfica o actividad, se deben respetar los derechos laborales fundamentales. Por tanto deben cumplir lo siguiente:”(…)*2. *Garantizar que los salarios y beneficios percibidos por los trabajadores cumplan como mínimo, con la normativa legal (...)*”

De acuerdo a los resultados evidentemente no se cumple con la normativa legal de las MYPE, esto nos lleva a concluir que los derechos fundamentales de los trabajadores no se cumplen a plenitud.

El incumplimiento de la Ley de MYPE respecto a los derechos y beneficios laborales, no permite que se den las condiciones de un empleo digno conforme plantea la OIT, repercutiendo de forma negativa al empleo digno.

La hipótesis general de la presente investigación es; *“el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco se encuentran en un nivel medio y repercute de forma negativa el Empleo Digno”* que nos conduce al objetivo trazado para esta investigación que es; determinar el nivel de cumplimiento de los

derechos y beneficios laborales de los trabajadores en el distrito del Cusco y su repercusión en el empleo digno, objetivo que se demuestra con los resultados obtenidos del trabajo de campo, a través de las encuestas realizadas a los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco.

Con los resultados de la encuesta y las entrevistas, propuestas para la presente investigación, se logró concretizar el objetivo general y demostrar la hipótesis general propuesta.

3.1.4 Contrastación de la hipótesis específica 1

La hipótesis específica 1 indica que el nivel de incumplimiento de las normas de las MYPE por parte de los empresarios de las MYPE afecta el empleo digno; con resultados obtenidos podemos manifestar que en cuanto a la remuneración existe un 45.3 % de trabajadores que no percibe una remuneración que alcance el mínimo vital contraviniendo lo estipulado en el artículo 52° de la Ley 30056, un 40 % de los trabajadores trabajan más de ocho horas como también un 82.4% no percibe ninguna recompensa o remuneración por horas extra laboradas o mejor dicho por su trabajo en sobre tiempo, incumpliendo con el artículo 50° de la norma, solo el 14.9% de los trabajadores goza de 15 días de vacaciones al año, en contraposición de lo estipulado en el artículo 55° del mismo cuerpo legal, en el descanso por días feriados obligatorios estipulados en el artículo 54° un 21.4% goza de este beneficio, en lo que respecta al seguro por salud estipulado también en la norma en el artículo 63° solo un 20.3% recibe este beneficio. Teniendo una tendencia de cumplimiento en un 49% de las leyes de las MYPE.

3.1.5 Contrastación de la hipótesis específica 2

La Hipótesis específica 2 indica que el incumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores repercute de forma negativa en el empleo digno, la repercusión en el empleo digno también se valida en las cifras obtenidas ya mencionadas en la oportunidad de empleo, remuneración suficiente, respeto de las ocho horas diarias de labor, respeto de los derechos fundamentales, condiciones de seguridad e higiene, cuya tendencia nos indica que la repercusión en forma negativa se da con la existencia de incumplimiento de los derechos y

beneficios laborales de los trabajadores MYPE, lo que también, se manifiesta en los indicadores de empleo digno plenamente explicados líneas arriba, indicadores que la OIT establece a este respecto, con lo que se concatena con el objetivo específico 2 que indica establecer cuál es la repercusión que se tiene con respecto al empleo digno de los trabajadores Mype.

Dicha repercusión también es posible concatenarla con el principio de igualdad con la interrogante planteada a los especialistas laborales, los cuales respondieron de la siguiente manera:

¿Si invocamos el Principio de Igualdad en cuanto a los derechos laborales considera Usted que los trabajadores de las Mype gozan de este principio?

El Doctor Carlos Cervantes Luque Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo del Cusco indica: *“Por el Principio de igualdad se propugna un trato igualitario a quienes se encuentran en igualdad de condiciones, sin embargo al haberse establecido como un régimen constitucional, podría alejarse jurídicamente la existencia de situaciones que implican un trato diferenciado”*

La Doctora Lissette Aracelly Sánchez del Mar Jueza del Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral del Cusco manifiesta que: *“No, por pertenecer a u régimen laboral especial sus derechos laborales se ven limitados y restringidos, mas no vulnerados que permiten concluir que tengan un trabajo indigno, empero no se debe olvidar que esta legislación ha sido dada por el Estado en base estudios técnicos y tributarios aplicados a la realidad nacional”*.

El doctor Rodolfo Colque Rojas Juez del Primer Juzgado Laboral indica: *“No”*

Esto nos indica que no existe proporcionalidad en los derechos laborales, existiendo un trato diferenciado para este régimen repercutiendo en el empleo decente.

4 Conclusiones

PRIMERO.- Según los resultados obtenidos, la población laboral de las MYPE predominantemente son jóvenes, pero también se da la presencia de menores de edad, cuyos derechos deberían ser rigurosamente fiscalizados. Si bien, en mayor porcentaje son trabajadores “instruidos” y cuentan con formación en el nivel secundario, por los resultados que se reflejan en la tabla y gráfico N° 05, se trata de trabajadores que desconocen el “Régimen Especial de las MYPE, lo que los hace más vulnerables y que condiciona que muchos empresarios no cumplan con las leyes laborales y relativicen sus derechos y beneficios laborales.

SEGUNDO.- El nivel de cumplimiento de las normas que rigen a las MYPE en el distrito del Cusco ha alcanzado durante el 2016 e inicios del 2017 un nivel medio, ya que la tendencia promedio de cumplimiento es de 49%, de acuerdo a la tabla propuesta, está dentro del rango de 36 a 65 %, que equivale a un nivel medio, lo que da a entender, que los empresarios de las MYPE en el distrito del Cusco no cumplen de forma eficaz con los beneficios y derechos que son merecedores los trabajadores de este régimen.

TERCERO.- La realidad laboral de las MYPE en el distrito de Cusco por las cifras obtenidas en la presente investigación no son favorables en relación al cumplimiento de normas laborales vigentes en el país, particularmente para este sector laboral importante y se aleja de estándares que exigen las normas supranacionales de la OIT, como son oportunidad de empleo, remuneración suficiente, respeto de las 8 horas diarias, respeto de los derechos fundamentales y condiciones de seguridad e higiene; en base a los resultados del trabajo de campo reflejado en las tablas y gráficos podemos inferir que estos estándares no se están cumpliendo, y ello repercute de forma negativa al empleo digno.

CUARTO. - El Estado es responsable de velar por el cumplimiento del Régimen Especial de las MYPE, por ende, debe realizar efectivas fiscalizaciones, sin embargo, los resultados de la presente investigación nos muestran, que no se está realizando las fiscalizaciones que señalan

las normas de las MYPE, puesto que existe un alto índice de incumplimiento de los derechos y beneficios laborales por parte de los empresarios MYPE hacia sus trabajadores, lo que genera, insatisfacción y malestar en los trabajadores por consiguiente no estaría cumpliendo con los estándares de un empleo digno.

5 Recomendaciones

1. El Estado mediante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo debe partir por informar a los trabajadores y empresarios sobre el Régimen Especial de las MYPE, mediante cursos de capacitación, talleres y otros, para que los trabajadores conozcan sus derechos y beneficios laborales que el régimen especial señala para este sector, también sepan; donde presentar sus reclamos, quejas, denuncias, cuando consideren que están siendo afectados sus derechos laborales. Del mismo modo, los empresarios se informen sobre los derechos y beneficios que sus trabajadores deben tener, que implicaría no cumplirlas, que infracciones se darían y que sanciones conllevaría, para no incurrir en infracciones laborales y en caso de ser fiscalizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, no sean sancionados por inmensas multas; promoviendo la cultura legal en los trabajadores para que actúen y hagan respetar sus derechos, y en los empresarios para que también sepan respetar los derechos y beneficios de sus trabajadores.
2. Las instituciones encargadas de fiscalizar a las empresas MYPE, como son; la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia de Fiscalización Laboral, mejoren sus políticas y estrategias de fiscalización, es decir, deben realizar inspecciones más seguidas y dar un verdadero seguimiento a las empresas de las MYPE para que no se vulneren los derechos laborales de los trabajadores.
3. Debe existir una evaluación continua de condiciones laborales que los empresarios de las MYPE ofrecen a los trabajadores, que engloba diferentes aristas como son: oportunidad de empleo, remuneración suficiente, respeto de las 8 horas diarias, respeto de los derechos fundamentales, condiciones de seguridad e higiene, las

mismas que han sido tomadas en esta investigación y creemos que deben ser prioridad principal para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con el fin de promover empleo digno en el distrito del Cusco.

6 Referencias Bibliográficas

BIBLIOGRÁFICAS

- ACOFF, R. L. (1995). *Planificación de las empresas del futuro*. Lima.
- Alonso Garcia, M. (1960). *Derecho del Trabajo*. Barcelona
- Alter Chen, M. (2012). "*La Economía Informal: Definiciones, Teorías y Políticas*". EE UU:
- Arbones Malisani, E. (2000). *Logística Empresarial*. Alfaomega.
- Baptista Canedo, R. (2009). *Empleo Digno*. Germina. La Paz
- Berrios, M. (2009). *Empleo Digno*. Germina, p2.
- Berrios, M. (2009). *Empleo Digno*. Germina.p3
- Bertranou, F., & Casanova, L. (2014). *Informalidad Laboral en Argentina*. Argentina
- Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del trabajo en el Perú. *Themis Revista de Derecho*, 14,15.
- De Buen, N. (2008). *Derecho del Trabajo Tomo I*. México: Porrúa.
- Dialogo con la jurisprudencia. (2008). *Dialogo con la jurisprudencia*, Lima, 280.
- Díaz Andrade, E., & Gálvez Pérez, T. (2015). "*Informalidad Laboral: Conceptos y Mediciones*". Chile: Dirección del Trabajo.
- Cabanellas, G. (1982). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L
- Ferraro, C. (2011). *Apoyando a las Pymes: Políticas de fomento en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas-CEPAL.
- Gaceta, J. (2005). *La Constitución Comentada*. Lima-Perú: Gaceta Jurídica.
- Góngora Pérez, J. P. (2013). *El Panorama de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en México*. MIPYMES en México, 2,3,4.
- Gonzales Fuenmayor, M. E. (2008). *algunas notas sobre derecho constitucional laboral*. Maracaibo Venezuela: Universidad de Zulia.
- Ermida Uriarte, O. (2011). Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y no Discriminación. *Derecho y Sociedad*, 16, 17.
- Fabra Zamora, Jorge Luis; Spector, Ezequiel;. (2015). *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho*. Mexico: UNAM.
- Fuentes, M. L. (2017). *Mexico Social: lucha por el trabajo digno* México. EXCELSIOR
- Heredia Viveros, N. L. (2013). *Gerencia de compras 2da ed*. Colombia: Ecoe Paraninfo.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Pilar, B. L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico DF: Mc-Graw-Hill Interamericana.

- Hurtado Alendez , Javier; Davila, Cardich Javier. (2016). *Guia sobre los Principales Beneficios Sociales*. Lima: BDO.
- INEI. (2015). *Informe anual de Estadística Peru*. Lima.
- Juristas Editores E.I.R.L. (2017). *Legislación Laboral Regimen Privado y Regimen Publico*. Lima: Juristas Editores.
- Kant, I., & Habernas, J. (2010). Dignidad Humana. *Estudios de Filosofía Práctica e Historia de las Ideas*, 41-43.
- Krajewski, J. L. (2008). *Administración de Operaciones 8ed. Procesos y Cadena del Valor*. Mexico: Pearson Education.
- OIT. (2004). Romper el Techo de Cristal. *Las mujeres en puestos de Dirección*, 34.
- OIT. (2009). *Conocer los Derechos fundamentales en el Trabajo*. Costa Rica: OIT.
- OIT. (2009). *Conocer los Derechos Laborales en el Trabajo*. Costa Rica: OIT.
- OIT. (2011). *El trabajo decente en las microempresas chilenas*. OIT-Chile: OIT.
- OIT, D. d. (2003). *Hoja de Igualdad de Trabajo*. Ginebra: OIT.
- Plá Rodríguez, A. (1978). Los principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Depalma.
- Rodríguez Campos, W. (2009). La Iglesia y la Revolución industrial. *upcomillas*, 587-596.
- Rendón Vasquez, J. (2007). *Derecho al Trabajo*. LIMA: Grijley.p8.
- Saco Barrios, R. (2001). Remuneración y Beneficios Sociales. *Lumen Revista de la facultad de Derecho UNIFE*, 147.
- Salas Cáceres. (s.f.). *Prontuario de Economía Política*. Madrid: Tesoro.
- Santos Azuela, H. (1999). *Sistema de Producción y principios formativos del derecho del trabajo, perspectiva crítica frente a la modernidad y la economía global*. Boletín Mexicano de Derecho del Trabajo, 983.
- Schmidt, W. (1972). *Geografía Económica*. Barcelona.
- Toyama Miyagusuku, J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J. (2011). *Guía Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Villavicencio , A., Neves, J., & Gamero , J. (2014). *En Defensa de los Derechos de las Trabajadoras y Trabajadores*. Lima- Perú: Inédito.

PAGINAS WEB

- Aldazábal, A. (08 de Setiembre de 2015). *para que no se repita*. Obtenido de para que no se repita: <http://www.paraquenoserepita.org.pe>.
- Anton Gonzalez Jose Antonio. (2010). *El Régimen laboral especial para las micro y pequeñas empresas: La Formalidad Oportunidad para el Desarrollo*. Obtenido de

- constituyetuempresa.wordpress.com/2010/08/19/el-rgimen-laboral-especial-para-las-micro-y-pequeas-empresa-la-formalidad-oportunidad-para-el-desarrollo/
- Arroyo, C. L. (20 de abril de 2014). *El Derecho del Trabajo en el Peru y su Proceso*. Obtenido de revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/viewFile/10870/11375
- Beneficios Sociales, 170 (Constitucional 13 de agosto de 2009).
- Castillo Castillo, J. A. (2008). *¿Existe inadecuación de la legislación referente a las MYPES con respecto a la problemática de su informalidad?*. Obtenido de cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/197/Castillo_cj.pdf?
- Constitucion Política de Perú*. (1993). Recuperado el 21 de enero de 2018, Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Cotlear, D. (Diciembre de 2007). *Banco Mundial*. Obtenido de <http://www.midis.gob.pe/>
- DEMI, D. d. (Abril de 2016). *Ministerio de la Producción*. Obtenido de http://demi.produce.gob.pe/Content/files/doc_03/Regionales/Cusco.pdf
- Dignidad Laboral, 1124 (Constitucional 2011).
- Elizondo, E. (28 de Octubre de 2014). *Boletín Laboral*. Obtenido de Boletín Laboral: <http://elboletinlaboral.blogspot.pe/2014/10/definicion-de-derecho-del-trabajo.html>
- Fernandez Sessarego, C. (1988). Derecho de Empresas. *PERUANA DE DERECHOS DE EMPRESA*, 56.
- Ghiotto, L., & Pascual, R. (2008). Trabajo Decente versus Trabajo Digno. *Herramienta y Debate N°44*.
- Herrera García, B. (Abril de 2011). *ANÁLISIS ESTRUCTURAL DE LAS MYPES y PYMES*. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/viewFile/3706/2970>
- Lastra Lastra, J. M. (s.f.). El Trabajo en la historia. 195. Obtenido de <http://www.slideshare.net/almaveronica93/el-trabajo-enlahistoria>
- Machicado, J. (01 de Enero de 2010). *Apuntes Jurídicos*. Obtenido de Apuntes Jurídicos: jorgemachicado.blogspot.pe
- Martinez Gomez, J. A. (Febrero de 2010). La dignidad como fundamento del respeto a la persona humana. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de eumed.net: <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/jamg2.pdf>
- Martínez, R., & Domínguez, M. (15 de Junio de 2000). *Revista Galega de Economía.com*. Obtenido de

http://www.usc.es/econo/RGE/Vol.9_2/Castel%Eln/La%20Demanda%20Tur%EDstica%20en%20Galicia....pdf

MINISTERIO DEL TRABAJO . (31 de 01 de 2016). *Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa*. Obtenido de [http://www. Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa.com](http://www.RegistroNacionaldeLaMicroyPequeñaEmpresa.com)

Pelé, A. (2015). La Dignidad Humana: Modelo Contemporaneo y Modelos Tradicionales. *Revista Brasileira de Derecho*, 08.

Tantaleán Odar, R. M. (01 de 07 de 2015). *Derecho y Cambio Social*. Obtenido de <file:///C:/Users/Pedro/Downloads/Dialnet-ElAlcanceDeLasInvestigacionesJuridicas-5456857.pdf>

ENTREVISTAS

Alvarez Trujillo, M. A. (17 de 04 de 2017). MYPE. (R. y. TITO ELAEZ, Entrevistador)

Alvarez Trujillo, M. A. (17 de 04 de 2017). Políticas de Promoción de Empleo. (R. C. TITO ELAEZ, Entrevistador)

Ortiz de Orue, E. (18 de 04 de 2017). Mecanismos de Fiscalización. (T. ELAEZ, Entrevistador)

Ortiz de Orue, E. (18 de 04 de 2017). REGIMEN MYPES. (R. C. ELAEZ TITO, Entrevistador)

Trujillano, O. A. (18 de 04 de 2017). Políticas de Promoción de Empleo. (R. C. TITO ELAEZ, Entrevistador).

7 Anexos.

- 7.1 Encuestas a trabajadores de MYPE del distrito de Cusco.**
- 7.2 Entrevistas a funcionarios de la Dirección Regional de Trabajo.**
- 7.3 Entrevista a empresarios.**
- 7.4 Entrevista a magistrados especialistas en derecho laboral.**
- 7.5 Relación de empresas MYPE en el distrito del Cusco.**
- 7.6 Fichas de RUC de empresas tomadas como muestra.**