



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

**RESTRICCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE
LOS TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS
EN LA CIUDAD DE LIMA**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autora:

Bach. Calderon Torres Mery Luz

[https:// orcid.org/0000-0003-2551-6129](https://orcid.org/0000-0003-2551-6129)

ASESOR

Dra. Eliana Barturen Mondragón

[https:// orcid.org/0000-0002-0458-1637](https://orcid.org/0000-0002-0458-1637)

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2021

Aprobación del jurado

Dr. Gonzales Herrera Jesús Manuel

PRESIDENTE

Mg. Fernández Altamirano Antony
Esmit Franco

SECRETARIO

Mg. Cabrejos Mejía Jorge
Abel

VOCAL

Dedicatoria

A mis amores: mi esposo y mi hijo.

A Rosita y Katycita

Agradecimientos

Primero a Dios, por toda su bendición. Sin él nada soy.

Gracias a mi esposo, mi hijo y mi hijo peludo por acompañarme en esta nueva aventura de la vida, sin ustedes no lograba llegar a la meta trazada, agradecer a cada miembro de mi familia a quienes quiero mucho por todas sus buenas vibras, por siempre estar conmigo en todas las locuras que hago, mis hermanos por el ejemplo de perseverancia, mis padres a quienes amo mucho. Cada uno de ustedes han aportado su granito en todo mi proceso de forjarme como profesional. Este logro también es de ustedes.

Agradecer, asimismo, a la USS por haberme brindado en este proceso de aprendizaje en estos 5 años y más, a muchos docentes excelentes y exigentes, siempre los recordaré por sus críticas y propuestas. Y por último a los amigos que logré conocer en esta etapa universitaria, los Chicos Locos, por las reuniones de aprendizaje que teníamos.

Muchas gracias a todos.

Resumen

Las microempresas son el motor de los países en desarrollo, dado su alta participación económica, generando empleo y desarrollo. No obstante, también son las más vulnerables, en términos de rentabilidad y beneficios laborales, de tal manera que, el problema y objetivo de investigación son; ¿Cómo afecta la restricción de los beneficios laborales en los trabajadores de las microempresas en la ciudad de Lima?, determinar los efectos jurídicos de la modificatoria del D.S N° 013-2013- PRODUCE en relación a los beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas en la ciudad de Lima, donde la metodología empleada corresponde al enfoque mixto de tipo propositivo, la población lo conforman 25 trabajadores de microempresas y abogados en material laboral, concluyendo que, el impacto de las restricciones de beneficios laborales es significativo en los trabajadores de microempresas, dado que muchos de ellos desconocen de sus beneficios, siendo aprovechados por sus empleadores.

Palabras clave: Beneficios laborales, trabajadores de microempresas, D.S N° 013-2013- PRODUCE

Abstract

Micro-enterprises are the engine of developing countries, given their high economic participation, generating employment and development. However, they are also the most vulnerable, in terms of profitability and labor benefits, in such a way, the problem and research objective are; How does the restriction of labor benefits affect the workers of micro-enterprises in the city of Lima? Determine the legal effects of the amendment of Supreme Decree No. 013-2013- PRODUCE in relation to the labor benefits of workers of micro-enterprises In the city of Lima, where the methodology used corresponds to the mixed approach of a propositional type, the population is made up of 25 workers of micro-companies and lawyers in labor material, concluding that the impact of the restrictions on labor benefits is significant in the workers of micro-companies , given that many of them are unaware of their benefits, being taken advantage of by their employers.

Keywords: Labor benefits, microenterprise workers, D.S N ° 013-2013- PRODUCE

Índice

| | | |
|---------|--|----|
| I | INTRODUCCIÓN | 16 |
| 1.1 | Realidad Problemática | 17 |
| 1.1.1 | Nivel Internacional | 17 |
| 1.1.2 | Nivel Nacional | 18 |
| 1.1.3 | Nivel Local | 21 |
| 1.2 | Antecedentes de estudio | 23 |
| 1.2.1 | Nivel Internacional | 23 |
| 1.2.2 | Nivel Nacional | 24 |
| 1.2.3 | Nivel Local | 27 |
| 1.3 | Teorías relacionadas al tema | 28 |
| 1.3.1 | Bases en la Filosofía | 28 |
| 1.3.1.1 | Fundamentación del Paternalismo | 28 |
| 1.3.1.2 | Fundamentación de la Autonomía Igualitaria | 29 |
| 1.3.2 | Bases en la Doctrina | 29 |
| 1.3.2.1 | Derecho al trabajo | 29 |
| 1.3.3 | Principios del Derecho Laboral | 31 |
| 1.3.3.1 | Principio tutelar | 32 |
| 1.3.3.2 | Principio de irrenunciabilidad de Derechos | 34 |
| 1.3.3.3 | Principio de no alteración de la remuneración y las condiciones de trabajo | 35 |
| 1.3.3.4 | Principio de Probidad | 36 |
| 1.3.3.5 | Principio de continuidad con la relación laboral | 37 |
| 1.3.3.6 | Principio de Primacía de Realidad | 37 |

| | | |
|----------|--|----|
| 1.3.4 | Historia del Derecho Laboral | 38 |
| 1.3.4.1 | Iniciación de la Relación Laboral | 38 |
| 1.3.4.2 | La tecnología | 40 |
| 1.3.4.3 | División del trabajo | 40 |
| 1.3.4.4 | Bases en Pensamientos Económicos | 40 |
| 1.3.5 | La Constitución Laboral | 42 |
| 1.3.5.1 | La protección al trabajo | 43 |
| 1.3.6 | Beneficios Laborales | 44 |
| 1.3.6.1 | Beneficios Convencionales | 45 |
| 1.3.7 | Beneficios laborales en la Legislación Peruana | 46 |
| 1.3.7.1 | Seguro de Vida | 46 |
| 1.3.7.2 | Asignación Familiar. | 46 |
| 1.3.7.3 | Gratificaciones | 47 |
| 1.3.7.4 | Compensación por tiempo de servicio | 47 |
| 1.3.8 | Las Mypes y su Régimen Laboral | 48 |
| 1.3.8.1 | Concepto de Mypes | 48 |
| 1.3.9 | Régimen Laboral Especial Mype | 49 |
| 1.3.9.1 | Beneficios Laborales del Régimen Especial. | 50 |
| 1.3.10 | Derecho comparado | 53 |
| 1.3.10.1 | Argentina | 53 |
| 1.3.10.2 | Brasil. | 56 |
| 1.3.10.3 | Colombia. | 57 |
| 1.3.11 | Análisis de Jurisprudencia | 58 |

| | | |
|-------|--|----|
| 1.4 | Formulación del problema | 63 |
| 1.5 | Justificación e importancia del estudio | 63 |
| 1.6 | Hipótesis | 64 |
| 1.7 | Objetivos | 64 |
| 1.7.1 | Objetivo General | 64 |
| 1.7.2 | Objetivos específicos | 64 |
| II | MATERIAL Y MÉTODOS | 66 |
| 2.1 | Tipo y Diseño de Investigación | 66 |
| 2.1.1 | Tipo de investigación | 66 |
| 2.1.2 | Diseño de la investigación | 67 |
| 2.2 | Variables, Operacionalización | 67 |
| 2.2.1 | Variable Independiente: D. S N° 013-2013 PRODUCE | 67 |
| 2.2.2 | Variable Dependiente: Beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas. | 68 |
| 2.3 | Población y muestra | 71 |
| 2.3.1 | Población | 71 |
| 2.3.2 | Muestra | 71 |
| 2.4 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 72 |
| 2.4.1 | Técnicas | 72 |
| 2.4.2 | Instrumentos | 72 |
| 2.4.3 | Validez | 73 |
| 2.4.4 | Confiabilidad | 73 |
| 2.4.5 | Procedimiento de análisis de datos | 73 |
| 2.5 | Criterios éticos | 74 |
| | | ix |

| | | |
|-------|--|-----|
| 2.5.1 | Principio respeto a las personas | 74 |
| 2.5.2 | Principio de beneficencia | 74 |
| 2.5.3 | Principio de justicia | 74 |
| 2.5.4 | Principio de sociedad con la comunidad | 75 |
| 2.5.5 | Principio de valor social | 75 |
| 2.6 | Criterios de Rigor Científico | 75 |
| III | Resultados | 77 |
| 3.1 | Resultados en tablas y figuras | 77 |
| 3.2 | Discusión de resultados | 104 |
| 3.3 | Aporte práctico | 108 |
| IV | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 113 |
| 4.1 | Conclusiones | 113 |
| 4.2 | Recomendaciones | 114 |
| | Referencias | 115 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. La actual regulación del régimen MYPE permite estabilidad laboral | 77 |
| Tabla 2. La actual regulación del régimen MYPE cumple con brindar las normas de seguridad y salud en el trabajo | 78 |
| Tabla 3. El Estado cumple con brindar la suficiente protección de los derechos laborales de trabajadores de las MYPES..... | 79 |
| Tabla 4. Las restricciones de beneficios laborales del régimen MYPE perjudican en gran proporción a los trabajadores..... | 80 |
| Tabla 5. La figura jurídica de la suspensión perfecta ha perjudicado los derechos laborales..... | 81 |
| Tabla 6. El régimen MYPE vulnera el principio de igualdad ante la ley contenido en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política | 82 |
| Tabla 7. El régimen MYPE vulnera el derecho a la no discriminación | 83 |
| Tabla 8. El actual régimen laboral MYPE brinda una adecuada protección de los derechos laborales fundamentales | 84 |
| Tabla 9. Los trabajadores de las microempresas poseen los derechos laborales fundamentales (asignación familiar, gratificaciones, utilidades, CTS, seguro de vida) | 85 |
| Tabla 10. La actual regulación del régimen MYPE permite condiciones laborales adecuadas..... | 86 |
| Tabla 11. La actual regulación del régimen MYPE permite tener una remuneración base a la mínima vital..... | 87 |
| Tabla 12. El actual régimen MYPE brinda seguridad jurídica a los trabajadores..... | 88 |
| Tabla 13. El actual régimen MYPE brinda una adecuada protección a los beneficios laborales..... | 89 |
| Tabla 14. Se requiere la modificación de los Art. 47 y 50 del D.S, 013-2013-PRODUCE en lo referido a los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas..... | 90 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 15. De modificarse el D.S. 13-2013-PRODUCE, se mejorarán los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas | 91 |
| Tabla 16. La remuneración de su trabajo se toma como base la remuneración mínima vital..... | 92 |
| Tabla 17. Se le brinda algún tipo de documento (recibo, boleta, etc), al momento de su remuneración | 93 |
| Tabla 18. Se cumple con el derecho de descanso semanal..... | 94 |
| Tabla 19. Se le brinda alguna compensación por trabajar días de descanso..... | 95 |
| Tabla 20. Tiene conocimiento del régimen especial laboral MYPE | 96 |
| Tabla 21. Tiene conocimiento de los beneficios laborales del régimen MYPE | 97 |
| Tabla 22. Se cumple con las ocho horas diarias de trabajo..... | 98 |
| Tabla 23. El lugar donde labora cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo | 99 |
| Tabla 24. El lugar donde labora le genera estabilidad laboral | 100 |
| Tabla 25. El lugar donde labora se le brinda las herramientas necesarias para realizar sus labores..... | 101 |
| Tabla 26. El Estado les brinda la suficiente protección de sus derechos laborales | 102 |
| Tabla 27. El Estado promueve y promociona la igualdad jurídica de protección a todos los trabajadores sin importar el régimen en el que se encuentren | 103 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Resultados en función si la actual regulación del régimen MYPE permite la estabilidad laboral | 77 |
| Figura 2. Resultados en función si la actual regulación del régimen MYPE cumple con brindar normas de seguridad y salud en el trabajo | 78 |
| Figura 3. Resultados si el Estado cumple con brindar suficiente protección de los derechos laborales de trabajadores de las MYPES | 79 |
| Figura 4. Resultados en función si las restricciones de beneficios laborales del régimen MYPE perjudican en gran proporción a los trabajadores | 80 |
| Figura 5. Resultados en función si la figura jurídica de la suspensión perfecta ha perjudicado los derechos laborales | 81 |
| Figura 6. Resultados en función si el régimen MYPE vulnera el principio de igualdad ante la ley contenido en el art. 2 inciso 2 de la Constitución Política | 82 |
| Figura 7. Resultados en función si el régimen MYPE vulnera el derecho a la no discriminación | 83 |
| Figura 8. Resultados en función si el actual régimen laboral MYPE brinda una adecuada protección de los derechos laborales fundamentales | 84 |
| Figura 9. Resultados en función si los trabajadores de las microempresas poseen los derechos laborales fundamentales (asignación familiar, gratificaciones, utilidades, CTS, seguro de vida) | 85 |
| Figura 10. Resultados en función si la actual regulación del régimen MYPE permite condiciones laborales adecuadas | 86 |
| Figura 11. Resultados en función si la actual regulación del régimen MYPE permite tener una remuneración base a la mínima legal | 87 |
| Figura 12. Resultados en función si el actual régimen MYPE brinda seguridad jurídica a los trabajadores | 88 |
| Figura 13. Resultados en función si el actual régimen MYPE brinda una adecuada protección a los beneficios laborales | 89 |

| | |
|--|-----|
| Figura 14. Resultados en función si se requiere la modificatoria de los Art. 47 y 50 en el D.S. 013-2013-PRODUCE en lo referido a los beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas. | 90 |
| Figura 15. Resultados en función si de modificarse el D.S. 013-2013-PRODUCE, se mejoraría los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas | 91 |
| Figura 16. Resultados en función si las remuneraciones de su trabajo se toma como base la remuneración mínima vital..... | 92 |
| Figura 17. Resultados en función si se le brinda algún tipo de documento(recibo, boleta,etc) al momento de su remuneración | 93 |
| Figura 18. Resultados en función si se cumple con el derecho de descanso semanal | 94 |
| Figura 19. Resultados en función si se le brinda alguna compensación por trabajar días de descanso | 95 |
| Figura 20. Resultados en función si tiene conocimiento del régimen laboral especial laboral MYPE | 96 |
| Figura 21. Resultados en función si tiene conocimiento de los beneficios laborales del régimen MYPE | 97 |
| Figura 22. Resultados en función si se cumple con las ocho horas diarias de trabajo | 98 |
| Figura 23. Resultados en función si el lugar donde labora cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo | 99 |
| Figura 24. Resultados en función si el lugar donde labora le genera estabilidad laboral | 100 |
| Figura 25. Resultados en función si el lugar que labora se le brinda las herramientas necesarias para realizar sus labores..... | 101 |
| Figura 26. Resultados en función si el Estado le brinda la suficiente protección de sus derechos laborales | 102 |

Figura 27. Resultados en función si el Estado promueve y promociona la igualdad jurídica de protección a todos los trabajadores sin importar el régimen en el que se encuentra 103

I INTRODUCCIÓN

El Perú en el año 2003 firmó un Tratado de Libre Comercio (en adelante TLC) con Estados Unidos de Norteamérica (USA) ratificado en el 2006 e implementado en el 2009, en dicho tratado no solo veía temas comerciales internacionales, sino que también, temas de naturaleza laboral, los cuales el estado peruano estaba obligado a observar y además a implementar, es así que antes de su implementación el 2009, se promulgó el Decreto Legislativo N° 1086 que aprueba la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña empresa y al acceso del empleo decente, puesto que el Perú tenía que adecuarse a varios de los lineamiento de política laboral contemplados sobre temas laborales, generando de esta manera un régimen laboral especial, independiente, desde luego, del régimen general y excluyente de los beneficios laborales existentes por este. (Gutiérrez, 2018)

El siguiente problema de investigación, ¿Cómo afecta la restricción de los beneficios laborales en los trabajadores de las microempresas en la ciudad de Lima?, tiene como objetivo determinar los efectos jurídicos que la modificatoria del D.S N° 013-2013- PRODUCE en relación a los beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas en la ciudad de Lima, donde la metodología empleada corresponde al enfoque mixto de tipo propositivo, la población lo conforman 25 trabajadores de microempresas y abogados en material laboral, concluyendo que, el impacto de las restricciones de beneficios laborales es significativo en los trabajadores de microempresas, dado que muchos de ellos desconocen de sus beneficios, siendo aprovechados por sus empleadores.

Asimismo, la tesis se estructura con cuatro capítulos, los cuales explican el problema de investigación, marco metodológico, resultados y al final las conclusiones y recomendaciones.

1.1 Realidad Problemática

De todas las ramas del derecho, el laboral es el que de alguna u otra manera siempre genera controversias jurídicas y jurisprudenciales, pues siempre tiene debates, no muy pacíficos, con relación a la protección adecuada o no de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores.

1.1.1 Nivel Internacional

Las microempresas son el motor de los países en desarrollo, dado su alta participación económica, generando empleo y desarrollo. No obstante, también son las más vulnerables, en términos de rentabilidad y beneficios laborales.

La protección y la vulneración de los derechos laborales, pareciera que fueran dicotómicas, es decir, dos caras de una misma moneda, pues el que el trabajador pueda tener lo que se denomina un trabajo decente es muy complejo, entendido este como el cumplimiento de todos sus derechos y beneficios laborales, conforme la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT) ; las opciones que tiene una persona para poder alcanzar una labor decente con todos los beneficios que deben ser correspondidos son de suma relevancia para ellos mismos y para su calidad de vida (Organización Internacional de trabajo citando a Hunt, 2020, párrafo décimo)

Como puede verse por el representante de la OIT se puede inferir que, aún a nivel internacional sigue siendo una aspiración el tener salarios justos y el respeto de los derechos y beneficios laborales en general.

De acuerdo, a lo indicado por Sandoval (2017), los derechos y/o beneficios laborales de las microempresas son muy débiles con respecto a otros regímenes, conforme al ordenamiento jurídico argentino regulado en la Ley N° 24467, "Estatuto Ley", se evidencia una desventaja total con respecto a empresas grandes, en término

de derechos, pues no se menciona beneficios de seguridad social, es más, en sector construcción ni si quiera es necesario que el trabajador firme algún tipo de contrato.

Aunado ello, el gran problema de informalidad que se encuentra en ese sector, dificulta la tutela de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa que son inherentes, pues son considerados como derechos indispensables.

Tal es el caso de Colombia, que regula los derechos laborales de las microempresas en la Ley 590, ley de fomento de micro y pequeña empresa, se identifica que los empresarios no están obligados en brindar a sus trabajadores algún tipo de seguro, y que la informalidad de sus microempresas representa el 83%, es decir, muchos derechos laborales no se están protegiendo en un régimen que ya tiene muchas desventajas laborales (Elay, 2018)

De igual manera lo señala Cáceres (2017), que, en Colombia, cuando existen contratos que no está de forma expresa el plazo por el cual se contrata al colaborador, esto no excluye del goce pleno de los beneficios laborables, pero que tiene la restricción de cumplir al menos tres meses de labores. Esto se relaciona con Valle (2018), al manifestar que, en los casos de periodo de prueba, no se brinda dichos beneficios, y que el empleador puede prescindir de sus servicios con compensación alguna.

1.1.2 Nivel Nacional

El Perú en el año 2003 firmó un Tratado de Libre Comercio (en adelante TLC) con Estados Unidos de Norteamérica (USA) ratificado en el 2006 e implementado en el 2009, en dicho tratado no solo veía temas comerciales internacionales, sino que también, temas de naturaleza laboral, los cuales el estado peruano estaba obligado a observar y además a implementar, es así que antes de su implementación el 2009, se promulgó el Decreto Legislativo N° 1086 que aprueba la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña empresa y al acceso

del empleo decente, puesto que el Perú tenía que adecuarse a varios de los lineamiento de política laboral contemplados sobre temas laborales, generando de esta manera un régimen laboral especial, independiente, desde luego, del régimen general y excluyente de los beneficios laborales existentes por este. (Gutiérrez, 2018)

En el 2013 el Ministerio de la Producción emite el Decreto Supremo N°13-2013-PRODUCE- Texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial- que modifica diversos artículos de distintas leyes de naturaleza laboral, específicamente Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, el Decreto Legislativo N° 1086 y más concretamente el artículo 47.- Regulación de derechos y beneficios laborales es lo que justamente generó y genera críticas o cuestionamientos, no solamente de carácter legal, sino de carácter constitucional, porque mantiene la disminución de los beneficios que les deberían ser correspondidos a las personas que laboran en este Régimen Mype. (La República, 2017, párrafo 5)

El 15 de setiembre del 2014, el Colegio de Abogados de Arequipa cuestiona de manera formal la constitucionalidad de la disposición normativa señalada líneas arriba, presentando una demanda de inconstitucionalidad frente al Tribunal Constitucional (en adelante Tc) pues consideran que dicha norma transgrede de manera evidente principios protectores laborales con grado de constitucionalidad. (La República, 2016, párrafo 2)

El Tc el 24 de noviembre del 2014 declaró improcedente la demanda por extemporánea, puesto que había prescrito la acción con relación al extremo de la constitucionalidad de los artículos del Decreto Legislativo N° 1086 materias de cuestionamientos, dejando como puede apreciarse de pronunciarse sobre el fondo, por temas legales de plazo y por seguridad jurídica.

Sin perjuicio, de lo indicado el Tc a través del expediente N.° 00021-2014-131/TC, se establece que, el TUO de la ley que fomenta e impulsa el desarrollo

productivo y crecimiento empresarial, a través de su artículo 5, se estipula que, el carácter permanente del régimen laboral de las MYPE se refiere de manera exclusiva cuando existe un régimen jurídico especial.

Así mismo, en este aspecto, se realiza una exhortación al congreso para que haga uso de sus facultades e introduzca modificaciones en el artículo 51 y así implemente un plazo máximo que cualquier unidad productiva pueda adherirse al régimen MYPE. (STC 0021-2014-PI, fundamento tercero)

De lo dicho por el Tc puede apreciarse que si bien es cierto el máximo órgano de interpretación constitucional no podía pronunciarse en estricto sobre la constitucionalidad o no de la norma, sí realizó una especie de sentencia exhortativa o interpretativa a la luz de los que debería mejorarse con relación al Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE, indicando de alguna forma la inconstitucionalidad y con ello se entiende la trasgresión de los derechos y beneficios laborales.

A partir de una perspectiva económica, y conforme lo señala Gregorio (2015), la variable macroeconómica como el empleo es un componente principal, dado que es un mecanismo de transmisión de generador de riquezas, puesto que, el empleo genera ingresos, los ingresos se traducen en consumo, el consumo en ventas para las empresas que vuelvan a invertir en ellas y en trabajadores, es por ello, la importancia de institucionalidad que velen por el fiel cumplimiento de las normativas del trabajo.

Siguiendo la línea de lo mencionado se puede visualizar el reporte *The global competitiveness 2019*, donde el Perú descendió dos puestos, donde los principales indicadores de deficiencia fueron los de credibilidad de las instituciones públicas, lo cual se traduce que las instituciones no generan expectativas correctoras de conductas, y el acceso al empleo, como la dificultad de inserción laboral, en dicho indicador, también se desprende la eficiencia de la normas en el empleo, lo cual manifiesta que existen dificultades por parte de las instituciones y por ende la

ineficacia de su aplicación de normas, en este caso específico, deficiencias en el ordenamiento jurídico del trabajo y ello conlleva como es lógico la no protección de los beneficios laborales.

Como puede apreciarse existen situaciones jurídicas de carácter constitucional y situaciones económicas que tienen un impacto negativo con respecto a los derechos de aquellas personas que laboran y específicamente de los que se encuentran en la Mype conforme a lo expuesto por el Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE, directamente relacionados con sus beneficios laborales, si bien es cierto se pretende mayor iniciativa privada esta no debiera darse con reducción de los beneficios laborales, tomando en cuenta, sobre todo, el principio de progresividad.

1.1.3 Nivel Local

En la actualidad se puede decir que existen escasos estudios con respecto al tema del sector laboral Mype en el departamento de Lima, a pesar de que a diario se pueda evidenciar la realidad de escasez de protección de derechos laborales, o la desazón de los trabajadores en referencia al salario que perciben, los beneficios que este régimen les otorga, o inclusive los que por ley le corresponden pero que no se llegan a cumplir, esto ha generado una disconformidad por parte de la masa laboral, y esta es la razón por la cual se consideran un tema de vital relevancia para ser investigado, con el fin de poder brindar soluciones efectivas que puedan ejecutar las autoridades y entidades que estén a cargo del aspecto laboral en el departamento de Lima.

Gran parte de las microempresas del departamento de Lima, son negocios familiares, con un capital pequeño, muy pocas formales. Según cifras de la INEI (2019), en el 2019 existen 2 millones 699 mil 130 empresas, de las cuales 93% son micro y pequeñas empresas, además, que los sueldos son por debajo del mínimo

legal, en ciertos casos no respetando los derechos labores que son inherentes por su naturaleza de ser trabajador.

Al ser este el sector más relevante para el departamento, necesita del respaldo no solo para el empresario, sino también para las personas que laboran para ellos, con el fin de brindarles un empleo decente que les permita tener una mejor calidad de vida y esto a su vez los impulse a un mejor desempeño en la empresa que laboren, siendo así un plus importante para las Mype y el desarrollo del país. (IPE, 2018, párrafo 3)

Conforme lo señala el diario la Perú 21 (2017), Las Mypes son el sostén de las economías en vías de desarrollo en crisis, dado y conforme lo señala Granados (2019), la mayor fuerza laboral en todo el Perú, están en dos grandes mercados, el informal y el de las Mypes, y conforme el informe del Ministerio de Trabajo (2017), estos últimos son en un 75% informales, donde lo más probables no se respeten sus derechos laborales.

Si bien, el régimen Mype, brinda facilidades por la baja inversión, la pregunta es, ¿no se está vulnerando los derechos laborales de sus trabajadores?, entonces, ¿qué debe ser protegido, la rentabilidad de las empresas o los derechos de sus trabajadores?

Por lo expuesto, el presente estudio tiene como fin saber los beneficios laborales actuales que cuenta el trabajador en las microempresas frente a los otros tipos de empresas, asimismo, también proponer la modificación de los Art 47 y 50 en el D.S. N° 013-2013-PRODUCE en lo que respecta a los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas.

1.2 Antecedentes de estudio

1.2.1 Nivel Internacional

La vulneración de los derechos laborales no es nuevo, dada su alta implicación que genera el mismo, por su parte, en contexto internacional existen diversos estudios, tal como se presenta:

Quiñonez, (2018), elaboró su investigación titulada “*La relación entre la identificación organizacional y la satisfacción de beneficios laborales en trabajadores de la empresa de Guatemala*”, cuya finalidad de la investigación es indicar la existencia de la correlación entre la identificación de la organización y la satisfacción de beneficios laborales en trabajadores de la empresa de Guatemala. La parte metodológica utilizada es de enfoque cuantitativo, cuya muestra es de 40 colaboradores del área de administración. Por su parte los instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario, para medir la Satisfacción de Beneficios Laborales, el mismo consta de doce ítems. La investigación concluye que el gozar de derechos laborales adecuados y la correcta determinación estructural tienen relación entre sí. Mientras que, el personal que ya había sido encuestado muestra un elevado índice de reconocimiento laboral, y están a gusto con los beneficios.

Referente a Calvacante (2016), en su tesis titulada “Satisfacción de los colaboradores de las microempresas de Brasil”, en este sentido se utilizó la metodología mixta de tipo descriptiva, por lo cual la muestra se compuso por 5 abogados laboristas. La investigación concluye que, existe una insatisfacción alta, esto debido al nivel de cumplimiento de los beneficios laborales

En el estudio mencionado previamente , se puede evidenciar que el problema de la formalidad y beneficios laborales es recurrente en contextos internacionales, en este en mención, Argentina, donde la conclusión principal es la limitación de

movilidad, es decir, capacidad que tienen los trabajadores de cambiar de trabajo, pero a mejores, es limitada, dado el sesgo de error de sus políticas públicas, si bien es cierto, la investigación no especifica leyes, se puede inferir que el marco regulatorio es deficiente dada la estructuración equívoca que persigue la política pública, aunado a ello, se relaciona la imposibilidad de mejoras de beneficios laborales, lo cual también se relaciona con la presente investigación.

En la investigación de Mariscal (2015), en sus tesis titulada *“La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos de la Paz”* en la que se tuvo como problemática la defensa de trabajadores que cuentan con un nivel bajo de ingreso, ello como un instrumento de defensa pública, donde el objetivo primordial es analizar los derechos laborales de los trabajadores con bajos ingresos, que corresponde a las Mypes. La metodología empleada responde a un enfoque mixto-descriptivo, la muestra lo representan 30 trabajadores y 10 abogados. Se tiene como conclusión, que la mayoría de los trabajadores desconocen sus derechos, y por ende son vulnerados.

1.2.2 Nivel Nacional

Se tiene la tesis de Bautista (2018), titulada *“Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018”*. Donde el objetivo de la investigación fue identificar los mecanismos de protección laboral para los colaboradores de las microempresas. Para ello, la metodología empleada fue el cualitativo y de tipo fenomenológico, con una muestra de 12 personas, como conciliadores, consultores y trabajadores del ministerio de trabajo y empleo. En tal sentido, la investigación concluye que, el Estado con el objetivo de brindar la promoción de las inversiones, esto, genera desigualdad y perjuicios a los colaboradores de las micro y pequeñas empresas.

Chino y Eliez (2018), en su investigación denominada “*Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPES en el distrito del cusco y el empleo digno*”, cuyo objetivo primordial del estudio es; indicar el nivel de cumplimiento de los beneficios en el ámbito laboral. La investigación concluye que los empleadores de las MYPES del distrito de Cusco no vienen acatando de forma eficiente derechos y beneficios estipulados en la ley.

Alama, (2018), en su investigación titulada “*La relación del cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño de los trabajadores del grupo TRC*”. Cuyo objetivo principal fue determinar cómo se encuentra relacionado el desempeño laboral con el cumplimiento de sus derechos. La metodología que se empleó fue de enfoque cuantitativo, donde la muestra está conformada por 217 trabajadores los cuales se desempeñan laboralmente en el Grupo TRC de la ciudad de Trujillo, se ha empleado como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios para los derechos laborales y desempeño laboral respectivamente. Se procedió a utilizar programas como Microsoft Excel y SPSS. Este estudio tuvo como conclusión principal que los derechos que le corresponden a los trabajadores han sido respetados y el desempeño de estos mismos también ha sido positivo para el Grupo TRC.

De acuerdo a la investigación de Vela (2017), denominada “*Omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras y el bienestar social de los trabajadores del distrito de Manantay, Ucayali*”, el cual tiene como objetivo general al determinar cómo esta omisión afecta al bienestar social de los colaboradores de dicho distrito. Para ello, empleó la metodología básica de nivel descriptivo de tipo explicativo, con una muestra de 90 trabajadores y con instrumentos como el fichaje y análisis documental. El autor concluye que, el 93% de los encuestados consideran que no existe un nivel adecuado de cumplimiento de responsabilidad social que tienen sus empleadores al referirse a sus derechos de atención en salud.

Cusi, (2017), en su tesis titulada “*Incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la financiera crediscotia agencia Huancavelica*”. El objetivo principal

fue determinar tal relación en base a un análisis estadístico. Y ha tenido como conclusión que el aplicar incentivos ha tenido un impacto relevante y positivo en cuanto al desempeño mostrado por su masa laboral.

Conforme lo señala, Nunjar (2017), en su investigación titulada “Fundamentos Jurídicos A Favor De La Implementación De Una Ley De Seguro De Desempleo”, en su objetivo de establecer los fundamentos con respecto a la ley de desempleo. Para ello se utilizó la metodología cualitativa de tipo etnográfico, con una muestra de 5 abogados laboristas. El autor concluye que, la no existencia de un seguro en las empresas más pequeñas no genera exactamente mayor empleo, sino que solo perjudica a los colaboradores.

Mendoza (2016), en su investigación titulada “*La informalidad laboral y su relación con el desempeño laboral de las MYPES del sector restaurantes de la Urb San Nicolas*”. De tal manera que, se estableció como objetivo determinar cómo se relacionan ambas variables, la investigación concluye indicando el vínculo directo que hay entre la informalidad laboral y el desempeño laboral del personal laboral de este sector.

Benigno (2015), en su investigación denominada “*Beneficios del Régimen Laboral especial de la Ley N° 28015 y su incidencia en la liquidez de la Microempresa Seguridad J&M S.A.C del distrito de Trujillo*” cuya finalidad fue determinar cómo la liquidez de una microempresa es influenciada por los beneficios señalados en el régimen laboral de la ley N°2801. La muestra estuvo conformada por colaboradores de Seguridad J&M S.A.C. Se empleó un enfoque descriptivo, de diseño no experimental y transversal, así mismo se llevó a cabo un análisis estadístico para observar cómo se comportaban las variables bajo estudio. Este estudio tiene como conclusión que los elevados costos laborales desincentivan que se formalicen a los trabajadores, y debido a esto tiene un efecto negativo en su liquidez debido a los castigos que recibe por este incumplimiento. Además, también se pudo comprobar que la firma obtendrá mejoras en su liquidez cuando implemente las tarifas laborales

del citado régimen, y, por otro lado, los trabajadores del área de dirección declaran que la liquidez de la empresa se ve favorecida con el empleo de los beneficios laborales de la señala ley.

1.2.3 Nivel Local

En la investigación de Marceliano (2019), denominada “ Los derechos laborales de las microempresas en relación al rol de Sunafil”; en ella se realiza un análisis en torno a los derechos laborales de colaboradores de una microempresa y su relación con la Sunafil, planteandose como objetivo analizar si la Sunafil garantiza que los derechos laborales sean cumplidos en las MYPE, con enfoque metodológico cualitativo de diseño teórico, la población lo conformaron supervisores de Sunafil, jueces y abogados de lima. Se concluyó que, la Sunafil no garantiza la protección de los derechos laborales de la MYPE, como la remuneración mínima vital, jornada laboral, entre otras.

Huaraz (2017), en su estudio titulado “Beneficios de la formalidad de microempresarios del Centro Comercial Don Carlos”, en el cual analiza la transgresión constitucional contenida en la ley MYPE, teniendo como finalidad proponer un régimen más justo para los trabajadores de la microempresa. La metodología corespondió al enfoque cualitativo-propositivo, en la investigación se concluye que la ley MYPE solo vulnera los derechos constitucionales de temas laborales, y su régimen disminuye en gran propoeción sus derechos.

Rivera (2017), en su investigación denominada “Cultura organizacional y satisfacción laboral referente a los beneficios laborales”, el cual aborda la problemática de la transgresión de derechos y beneficios laborales por parte del TC al aplicar como precedentes lo expuesto en el EXP. N°5057-2013-AA/TC, ello con el propósito de determinar si el TC a través del expediente citado vulnera los derechos fundamentales contemplados en su misma jurisprudencia. La metodología empleada

fue el cualitativo descriptivo, llegando a la conclusión que, si bien el TC reconocía el derecho de reposición por desnaturalización del contrato, debido a esta sentencia, se expone un nuevo tratamiento, más largo y costoso.

Llano (2016), en su estudio titulado “*Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda chiclayo-2016*”, teniendo como finalidad analizar la incidencia de la elusión de beneficios laborales en el nivel de satisfacción de los trabajadores del consorcio. Y cuya conclusión principal fue que la omisión de los beneficios jurídicos y legales tienen un impacto relevante en la conformidad laboral de sus trabajadores.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Bases en la Filosofía

1.3.1.1 Fundamentación del Paternalismo

Spector (s/f) cita al economista Stuart Mill quien manifestaba la tendencia del sector laboral, donde la intervención por parte del Estado al momento de las elecciones de los individuos debe ser para el beneficio de los mismos. Con respecto a ello, el autor en mención indica que ello es necesario, poniendo énfasis que no es para eliminar el juicio propio de los individuos, con respecto a sus intereses, sino para brindar aquellos juicios mayor valor y peso para la ley. (p.2664)

Por lo tanto, la corriente en mención toma al Estado como aquel ente paterno, el cual es su deber la protección de sus hijos, es decir, el Estado juega un rol protector para con los trabajadores, buscando siempre su bienestar, para ello, debe crear leyes que permita y garantice a su vez dicha protección a la dignidad humana, con lo cual se protegería sus derechos fundamentales. Esto llevándolo a un plano de las MYPES,

el Estado también debe garantizar los trabajadores de dichas empresas, pues debe cumplir el rol paternal.

1.3.1.2 *Fundamentación de la Autonomía Igualitaria*

Con respecto a ello el autor Spector (2015) manifiesta que al igual que la autonomía se orienta a la misma idea de Kant al existir una obligación incondicional donde se respete la autonomía y la dignidad de todos. Es de mencionar que algunos derechos laborales son efectos naturales de la igual autonomía. Entonces, las aristas del derecho laboral como es el de derecho de no discriminación, el derecho a la privacidad, condiciones de salud idóneas, seguridad, etc., estas condiciones deberían ser fomentadas por el Estado (p.2679)

Siguiendo dicho fundamento, se infiere que todos los trabajadores deben tener un trato igual para cada uno de ellos, tanto en sus derechos como beneficios sociales, en el cual no debe existir algún tipo de discriminación, con ello se puede garantizar la autonomía y la dignidad con el fin de fomentar el empleo decente.

1.3.2 Bases en la Doctrina

1.3.2.1 *Derecho al trabajo*

El derecho tiene ramas como todas las ciencias, es en esta caso el derecho laboral, asimismo, como todas ellas poseen elementos con las cuales les es posible ser identificados y a la vez diferenciables con otras (ramas), puede decirse quizás por su nacimiento no con tanta antigüedad como otra, el mismo tuvo su origen en la lucha constante de la clase trabajadora frente a la clase que poseen o son dueños de los medios de producción, con ello se dice que fue el producto de una lucha permanente

entre clases. Para tener un mayor alcance de qué es el derecho del trabajo, es necesario dar entender que es el término trabajo.

Distintos autores mencionan que la palabra trabajo proviene del latín *trabs* o *trabis*, que tiene como significado una traba u obstáculo, pues el trabajo anteriormente era considerado como aquella dificultad que tenía el ser humano, pues todo trabajo requiere un esfuerzo, mínimo que sea. No obstante, otros autores manifiestan que el término trabajo proviene más bien de la palabra *laborar* o *labrare*, es decir, labrar, término que hace referencia a la cultivación de la tierra.

Todo ello viéndose desde la perspectiva del derecho, el trabajo es considerado como aquel esfuerzo tanto físico, humano e intelectual, el cual será aplicado para la producción o consecuencia de la riqueza, en otras palabras, todas las actividades que son medibles económicamente. (Cabanellas, 1982).

Con respecto a ello, la Constitución Política de 1993 en su artículo 22 se indica que el trabajo es tanto un derecho como deber, En el cual es considerado como cimiento para el bien social, y a su vez el camino para un mejor desempeño de la persona.

Tratar de conceptualizar el término trabajo, es complejo y a la vez amplio, en el presente estudio se brindará como definición a aquella aplicación de la fuerza humana, el cual puede ser tanto material como espiritual, con el fin de producir algo que será útil o tendrá beneficios. (Exp. 0008-2005-AI/TC).

Entonces con lo mencionado en párrafos anteriores se puede dar una afirmación que el derecho al trabajo es aquel conjunto que engloba las normas y principios de forma teórica las cuales van regular las relaciones jurídicas entre dos partes, estas son trabajadores y empleadores, además, las relaciones que se den con el Estado, con ello se origina la prestación voluntaria de subordinación con retribución por su labor humana. (Rueda, 2011).

Por su parte Sánchez (2003) da una aproximación de concepto del derecho laboral, como aquel derecho que dicta el marco legal que permita la regulación entre empleado y empleador, de forma colectiva como individual, el cual es posible por la intervención del Estado, con el fin de brindar protección a todos aquellos que brinden algún servicio de subordinación, con ello se logra estar en un punto de equilibrio entre derechos y obligaciones laborales.

En tal sentido, se menciona a Lozano el cual tiene cierta tendencia con lo descrito por Sánchez, el cual menciona que el derecho laboral busca aquel punto de equilibrio entre el conjunto de normas al económicamente débil (trabajador) y el adinerado (empleador), asimismo, también menciona que el servicio que te brinde el personal debe tener una naturaleza de libertad, con ello la subordinación y remuneración (De Buen, 2000).

Un concepto un poco distinto es lo que manifiesta Krotoshchin (s/f), el cual manifiesta que el Derecho al trabajo está formado por aquellas normas, específica las jurídicas y los principios, las cuales tiene como objetivo dirigir el comportamiento de las personas en la sociedad, asimismo, donde su límite es el del trabajo, servicios de los empleadores, como todas las posibles consecuencias que se puedan generar de las relaciones jurídicas.

Concluyendo entonces, se puede decir que el derecho laboral es aquella rama del derecho donde se pueden identificar las normas jurídicas y principios que tienen como objetivo velar por los trabajadores a través de la regulación de las relaciones que se den entre los sujetos participantes en la relación laboral.

1.3.3 Principios del Derecho Laboral

El Tribunal Constitucional se pronunció con respecto a qué se entiende por principios laborales, donde se manifestó que los principios se entienden como

aquellas bases establecidas en las cuales se rige la información acerca de la creación de la normativa laboral, y cuyo fin es que puedan brindar los sustentos para la resolución de potenciales problemas que puedan suceder (Exp. 0008-2005-AI/TC).

La mayoría de estos fundamentos laborales han sido reconocidos por la constitución política del Perú, empero, tanto la legislación como la doctrina y de forma específica la jurisprudencia ha dado otros principios que deben ser tomados de forma obligatoria por los todos los participantes del derecho laboral, es decir, trabajador, empleador y la misma autoridad administrativa. Para la presente investigación se menciona los siguientes principios;

1.3.3.1 Principio tutelar

El principio en mención es la principal fuente inspiración para el derecho al trabajo, cuyo fundamento es la desigualdad de posiciones que existe entre las partes, el trabajador y el empleador, donde se evidencia la subordinación del primero hacia el último.

Asimismo, este principio tiene tres modalidades:

El primero en mencionar es la regla del *indubio pro operario*, en el cual el artículo 26.3 de la constitución lo reconoce y es aplicado bajo los siguientes términos; la interpretación debe estar a favor al trabajo siempre que se dé el caso de duda insalvable con respecto a una norma, en otras palabras, en casos donde la normas tenga muchas interpretaciones, siempre se debe favorecer al trabajador, asimismo, se entiende por duda insalvable como aquella que no tiene solución por técnicas como por la hermenéutica.

Por su parte Pla (1978), lo manifiesta como aquel criterio en el cual exista distintas formas de interpretación, se debe dar prioridad aquella que sea de mayor beneficio al personal laboral.

Asimismo, el tribunal constitucional señala que para la ejecución del principio en mención es necesario tener las siguientes consideraciones.

1. Presencia de la norma jurídica, en la cual existan múltiples interpretaciones en el proceso.
2. Obstáculo axiológico-lógico de solución empleando las técnicas de interpretación.
3. Compromiso u obligación que acatar la interpretación normativa que brinde mayores beneficios al trabajador.
4. Inviabilidad por parte del operador para reemplazar la voluntad de la norma, el cual se debe otorgar la de mayores beneficios al trabajador. (Exp. 0008-2005-AI/TC)

Regla de la norma que más favorece

Si analizamos y comparamos con la regla anterior, la misma no dispone de un reconocimiento tácito constitucional, ni mucho menos cierto grado de desarrollo jurisprudencia por parte del Tribunal Constitucional, empero, en la doctrina sí existe avances, las mismas que son consideradas como fuente del derecho al trabajo.

Entonces la regla en mención se aplica cuando se da encuentros entre dos o más normas que son aplicables para el mismo caso, y como ya se viene mencionando, se debe preferir aquella que brinde mayores beneficios al trabajador.

En virtud a ello, Pla (1978), indica que, si hubiese el caso donde es posible aplicar más de una norma, debe elegirse aquella que brinde mayores beneficios al trabajador, pese a que no hubiese sido la correspondiente, siguiendo los criterios tradicionales con respecto a la jerarquía de las normas.

Por su parte Villasmil (1979) manifiesta que esta regla, se debe aplicar para dar solución a choques o conflictos entre dos o más normas legales, sin tener en

cuenta la naturaleza de las disposiciones, como tampoco el nivel jerárquico, debiendo optar aquella que permita brindar mayores beneficios para el trabajador.

Con todo ello se concluye que lo fundamental de la pirámide normativa laboral será ocupada por aquella norma que permita tener mayores beneficios al trabajador. Es de mencionar la peculiaridad que existe en las normas laborales, las cuales brindan un mínimo de protección. No obstante, nada obstaculiza que por encima de los niveles mínimos se den nuevas normativas que perfeccionen las mismas.

Regla de condición de mayor beneficio

Como lo manifiesta Pla (1978), en ningún momento la aplicación de la normativa laboral debe mitigar las condiciones que puedan favorecer al trabajador.

Con respecto a ello Navarrete (2013) menciona que cualquier modificación que tan solo se tenga la pretensión en las relaciones laborales siempre debe ser para mejorar los derechos del trabajador, mas no para disminuirlos.

1.3.3.2 Principio de irrenunciabilidad de Derechos

Este principio no es nuevo, pues ya había sido mencionado en el Constitución de 1979 en el artículo 57 donde se establecía que los derechos que poseen los trabajadores son totalmente irrenunciables. Donde la aplicación es garantizada por la misma constitución. Asimismo, todo pacto que vaya en contra será nulo. Por su parte la constitución de 1993 también reconoce dicho principio, pero esta vez en el artículo 26 inciso segundo, en donde se manifiesta que la relación laboral se respeta entre otros, la naturaleza irrenunciable de los derechos reconocido por la misma constitución y la ley, ello por la extensión de supremacía constitucional, si existiera algún pacto contrario será nulo.

Todo acuerdo como contrato que vaya en contra de la irrenunciabilidad de los derechos laborales serán declarados no válidos, es decir, si algún trabajador manifiesta que se perjudiquen sus derechos laborales, ello no tendrá efecto, esto es por la indisponibilidad que otorgó la constitución para con los derechos laborales, asimismo, lo mencionado implica la intransigibilidad sobre los derechos en mención, pues es un principio netamente protector en contra la manifestación del trabajador, con ello se evita posibles presiones de empleador o del mismo dinamismo del mercado.

Con lo mencionado, se concluye que los principios juegan un rol importante y que deben ser base para interpretaciones de normas laborales especiales como la de MYPE. Asimismo, las normas laborales tienen carácter imperativas y observancia obligatoria, dichas normas dan estándares mínimos con las prestaciones laborales, que como se saben pueden ser mejoradas en tal sentido de brindar mayores beneficios a los trabajadores, no puede ser mitigadas a pesar que exista manifestación de voluntad tal como se evidencia en el régimen MYPE.

Como lo manifiesta Pla (1998) dicho fundamento de ser entendido, como aquel limitante jurídico de privación de voluntad propia, de uno a mayores beneficios otorgados por la normativa laboral en beneficio de este, lo que significa que los derechos que le corresponden a la masa laboral no pueden ni serán dejados de lado por voluntades de los empleadores.

1.3.3.3 Principio de no alteración de la remuneración y las condiciones de trabajo

Principio que permite la regulación de la facultad que le es atribuida al empleador para los cambios de los términos de trabajo, siempre y cuando sea más ventajoso para el trabajador, el cual se debe limitar al *ius variandi* del empleador en relación de la protección del trabajador.

La factibilidad de modificación del horario del trabajador que pueda realizar el empleador, como las horas extras, los turnos y otros pagos, todo ello concatenado con los términos laborales, como los derechos ya reconocidos por el derecho laboral, relación de protección constitucional del trabajo. El Decreto legislativo N° 18471 de noviembre de 1970 ya estipulaba la imposibilidad de la disminución de turnos que a su vez afecta con disminuir la remuneración, siempre y cuando no exista la aceptación por parte del trabajador, no obstante, es susceptible a negociaciones; dicho decreto se orienta en regular el artículo 30 b, la prohibición.

Por su parte el Convenio de 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala en su artículo 20 el compromiso que tienen los Estados que son parte de este para acoger legislaciones que permitan una eficiente garantía en favor de la masa laboral, en referencia a los términos laborales.

1.3.3.4 Principio de Probidad

El principio de probidad tiene relación con los aspectos morales, éticos y también los de diligencian en relación al trabajo, llegando hasta el mismo empleador como trabajador, en el cual se da exigencia que el trabajo se realice bajo los preceptos de buena fe, honestidad, diligencia y lealtad; por su parte la buena fe es un fundamento jurídico esencial y base de todos los ordenamientos jurídicos, pues es parte fundamental que está presente en el orden constitucional y es referente de la conducta.

Por su parte, en el campo legislativo realiza sanciones al personal que no se rija a dicho principio, prescribiendo en el artículo 25 del Decreto Legislativo N°728, en cual se indica como incumplimiento grave por parte del personal al no acatarse a sus actividades que les son requeridas y necesarias y que estas atenten con la buena fe en el ámbito laboral, por mencionar un ejemplo, el emplear información privilegiada

de la empresa con el fin de obtener su propio beneficio. También es necesario precisar que en gran parte de estos casos ya se ha establecido reglamentos internos con respecto a la conducta proba.

1.3.3.5 Principio de continuidad con la relación laboral

En relación con la duración del contrato laboral, se puede llevar a cabo la continuidad de dicha labor, siempre que haya este respaldado por alguna norma donde “el contrato de trabajo tiene plazo indeterminado”, tal como se establece en aquellos contratos de modalidad con excepciones, y esto conlleva a que el vínculo laboral se vea ampliado. Por ello el legislador nacional se acoge a mantener la prestación de su labor al momento que se lleve a cabo lo dicho anteriormente.

Entonces, este principio protege la durabilidad del contrato laboral, por lo cual también cuida la estabilidad laboral, con lo cual permite que los contratos finalicen de acuerdo a lo establecido en el marco legal por voluntad del trabajador. Además, si el empleador decide culminar con la relación laboral, el trabajador podrá hacer uso del marco legal que lo respalda para proceder con las acciones correspondientes y poder ser reincorporado e indemnizado.

1.3.3.6 Principio de Primacía de Realidad

Este principio tiene más aplicación al momento de determinar los tipos de contratos de los trabajadores, integrando así el principio con mayor desarrollo por parte de la doctrina como también los procesos judiciales, incluso ha sido aplicado en procesos constitucionales de amparo por afectaciones del derecho al trabajo que está estipulado en el artículo 22 de la constitución política; norma que da las limitaciones del ejercicios de los derechos laborales, más en específico en el inciso dos de la carta magna. (se hace referencia al artículo 22)

Según este principio lo que debe prevalecer es la realidad de las prestaciones laborales, que lo que se puede consignar en varios documentos; es aquella forma, tiempo, lugar en el cual se vienen o se realizó las actividades laborales que permitirá determinar el tipo de prestación, más no los contratos que se pueden suscribir ni tampoco los documentos que se puedan presentar.

1.3.4 Historia del Derecho Laboral

Es vital realizar un análisis descriptivo de la evolución del derecho laboral para así tener percepciones claras de cómo se ha venido cambiando, dando mayores énfasis a aquellos momentos cruciales de la historia que permitió la consolidación de derechos laborales, ello siguiendo lo manifestado por Guillermo (2014).

1.3.4.1 *Iniciación de la Relación Laboral*

En las antiguas civilizaciones el concepto que se manejaba en ese entonces de trabajo se relacionaba con el trabajo esclavo, pues el trabajador se le consideraba como un mero objeto, donde el trabajo era considerado como pertenencia o propiedad del empleador, en Roma es donde comienza a surgir una variedad de definiciones como ya el hombre libre donde es identificado como ciudadano romano, quien brindaba un servicio para una futura remuneración, el cual ostentaba un trato distinto al de un esclavo, teniendo en cuenta el análisis lógico del Derecho Civil como es el *locatio conductio operarum*, en el cual se le obligaba al locador a obedecer a la realización de ciertas obras, asimismo, otra figura es el *locatio conductio operis*, en el cual radica en el beneficio de la obra artesanal, la cual se realizaba en libertad.

Asimismo, es de precisar que el momento histórico hace referencia a un tipo de trabajo particular. El cual se da por las prestaciones de hombres libres. Los mismos se encuentran caracterizados por dos aspectos fundamentales; donde una de ella es

la ajenidad de los resultados del trabajo; y el otro es la retribución por el servicio prestado. Esto con ciertas modificaciones, durante la época del Medioevo se mantuvo las formas de trabajo que existía en roma; como el trabajo de esclavos, *Locatio conductio operarum*, que posteriormente fue denominado como “arrendamiento de servicio”, nuevas formas de trabajo libre, y el *locatio conductio operis*, posteriormente se modificó el nombre a “arrendamiento de obra”. Tanto el arrendamiento de servicio y el de obra son categorías contractuales recogidas en el código civil de 1804 de Francia.

No obstante, la regulación de la contratación de los trabajos asalariados no se manifestó alguna modificación relevante desde la caída del Imperio Romano hasta la Baja Edad Media. A finales de aquella transición, la forma en que se organizaba la política y que predominaba en los países de Europa era el de feudalismo, el cual era persistente los conflictos personales entre los siervos y el señor feudal, asimismo, los siervos tenían reconocimiento como sujetos de derecho, pero que tenían un *status quo*, que no era otra cosa que la obligación de trabajar las tierras del señor feudal a cambio de disponer protección del mismo.

El trabajo realizado bajo dicho régimen(servidumbre) se daba en condición de sumisión absoluta.

Por las razones expuestas, y desde una objetividad contemporánea, resulta complejo dar ciertas diferencias fundamentales entre las condiciones que se les brindan a los siervos con los que se daba a los esclavos.

Para ello Rodríguez (2009), nos realiza una demostración más que interesante con respecto al surgimiento del derecho al trabajo, comenzando desde la revolución industrial, que va cambiando, pero realiza énfasis en el papel que desempeñaba la iglesia.

1.3.4.2 La tecnología

La revolución industrial juega un papel importante en la evolución del derecho laboral, pues se agrega la innovación tecnológica el cual transformó la humanidad en el proceso de producción y también en la forma de organización del trabajo.

Es de menester precisar que ya en el mercado no se cotizaba el esfuerzo físico, sino más bien la capacidad que tenía para con las máquinas. El artesano en el medioevo se convertía en asalariado y tenía control de las máquinas del proceso productivo.

1.3.4.3 División del trabajo

La división del trabajo es característica propia de las sociedades. En realidad, la división es realizar aquellas actividades donde mayor especialización se tiene, es decir distintos trabajos para distintas personas,

El trabajar en una empresa como trabajar en el sector público se da la división del trabajo como también el de la tecnología, pues en un mismo ente existen distintas áreas, que necesita profesionales especializados para las mismas.

1.3.4.4 Bases en Pensamientos Económicos

Distintas doctrinas han tenido impacto en las relaciones políticas y económicas, las cuales tuvieron influencia en los conceptos en términos laborales, tales como las siguientes corrientes.

Liberalismo

La corriente del liberalismo permitió que surja el Estado Liberal, alguno autores hasta lo mencionan como Estado liberal burgués,, esta corriente no surgió por especulaciones, sino que dispone de antecedentes históricos tales como la parte final de la edad media e inicios del renacimiento, en dicha época, el cristianismo manifestaba para que el hombre llegue a ser perfecto debe sufrir de forma corporal, con el fin de que el alma se vuelva pura, una corriente que iba en contra de lo mencionado, es el humanismo, que dio el primer escalón para el liberalismo.

El liberalismo se basó en dos fundamentos, el primero es el de libre competencia y la no intervención del Estado en las actividades económicas, las cuales solo deben recaer en los privados, ello siguiendo lo manifestado por Adam Smith, además la clásica frase de “dejar hacer, dejar pasar, que el mundo camina solo”, el cual daba límites a la actuación del Estado, el mismo solo debe asegurarse que se brinden las condiciones de seguridad para el individuo para la realización de actividades económicas.

Como se había mencionado en el párrafo anterior, Adam Smith es el más reconocido y fundador del Liberalismo, por su obra La Riqueza de las naciones, en el cual el autor manifiesta que el capitalismo surge como producto de las leyes mismas que se dan en la política.

El capitalismo se basa en la ganancia, para ello al capitalismo le importa mucho la producción, pues a mayor producción mayores ingresos, aquellos ingresos atraerán a futuros competidores, los cuales corregirán cualquier distorsión en el mercado.

Capitalismo.

Esta corriente económica, lo importante es la producción de bienes y servicios en el mercado, con el cual es vital la presencia de capitales, como los instrumentos necesarios para la producción en grandes cantidades, como también que exista suficiente oferta laboral, esto a través de la inversión, tanto nacional como extranjera.

Entonces con ello el capitalismo converge con la expansión del maquinismo, esto también es que esta corriente se basa en la optimización de recursos, ello también aplica a utilizar cada vez más máquinas y cada vez menos fuerza hombre.

Imperialismo.

El imperialismo se basa en la concentración de mercado, es decir la absorción de las grandes empresas a las pequeñas, ello permitió entonces de una forma el inicio de los monopolios, consorcios, y aquellas estructuras de mercado que limita la libre competencia, es por ello que el capitalismo desarrolla un imperio que no se limitaba en sus mismos países, sino ya de forma internacional, ello se impuso rápidamente en aquellos países menos desarrollados, afectando así a la rama de producción interna.

Concluyendo, para que se de el imperialismo es necesario, la alta concentración de mercado, condiciones que permita la formación de monopolios y regulación no estricta.

1.3.5 La Constitución Laboral

El derecho laboral tiene influencia nata de la constitución en los últimos años. Como se puede manifestar en las resoluciones que se van dando por parte del tribunal constitucional en temas laborales, tales como la contratación, jornada de trabajo, etc; por ello las normas laborales siguen una senda que se influencia en disposiciones constitucionales, tal como se evidencia en las reformas dadas por la suscripción del TLC con Estados Unidos; la fiscalización de Sunafil, así también la abundante doctrina nacional que se ha destinado a una vital importancia al tema constitucional. Lo mencionado da manifiesto de lo importante de la constitución con temas laborales.

Se manifiesta que tiene vital trascendencia para la normativa legal que se reconozca, en el ámbito constitucional, los derechos que son inherentes a las

personas. Entonces la constitucionalización de los derechos conjetura, partiendo de lo manifestado por Freixes (1986), la efectividad próxima de los que se considera como derechos, el mismo reconocimiento frente actos de vulneración de tales derechos, a ello se le conoce como bloque constitucional. (p.333).

Por su parte, el reconocer estos derechos, da origen a que se asuma con mucha importancia el marco legal que lo respalda.

Se puede finalizar que, la constitución especifica el sistema de fuentes de nuestro ordenamiento jurídico, con lo cual, establece grados jerárquicos con sus respectivas competencias, fijando, según Mujica (1994), una vinculación doble de las fuentes del derecho. Es por ello, que la constitución queda por sobre todas las fuentes de derecho como también de los compromisos laborales comunes.

1.3.5.1 La protección al trabajo

Conforme a lo estipulado en la constitución de 1993, se sigue dando reconocimiento al principio protector del derecho laboral, en las cuales se encuentran en los artículos 22 y 23, donde se establece al derecho al trabajo como principio esencial para el desempeño de la persona y la convergencia de bienestar social, así como también de política pública prioritaria, donde se pretende proteger, con mayor implicación a las personas vulnerables. Además, que no solo se dé el trabajo, sino también se respeten los derechos constitucionales, con lo cual se cohiba todo tipo de trabajo forzoso como tampoco la inexistencia de la remuneración.

Se evidencia la evolución del derecho laboral en interpretaciones constitucionales, tal es el caso que se suele acudir con mayor frecuencia al Tribunal Constitucional para las sentencias de amparo constitucionales.

Por su parte es importante diferenciar entre el derecho al trabajo con libertad de trabajo, este último en el numeral 15 del artículo 2 de la constitución. Se puede decir que la libertad de trabajo supone el otorgamiento a favor de las personas para

elegir el lugar, forma, la modalidad, así como también la obligación por parte del Estado en la intervención de su libre elección. Por cuanto, el derecho del trabajo está más correlacionado con la actuación por parte del Estado de asegurar los requisitos básicos para el desempeño laboral.

Con respecto al tema, el Tribunal Constitucional manifiesta (Expediente N° 661-2004-AA/TC), el derecho a la libertad de trabajo tiene consigo un contenido definido de lo laboral, y exigible a su vez, como acceso; el principio de primacía de la realidad, desarrollo; principio a la promoción, y extinción; despidos arbitrarios, con respecto a las relaciones laborales.

Dejando de lado el reconocimiento al trabajo como un deber y un derecho es apreciable lo que la constitución contempla con respecto a las prioridades de la actuación por parte del Estado hacia las madres, es más, es de indicar que no se manifiesta referencias a la mujer como categorías protegidas, asimismo, al menor de edad, como se sabe, no cuenta con plena capacidad, es pertinente que exista disposición de supervisión en el trabajo de adolescentes como también el infantil.

1.3.6 Beneficios Laborales

Siguiendo la definición que propone la jurisprudencia, se analiza que es una definición conveniente con respecto a los beneficios sociales del trabajador, en las cuales se refiere como todos aquellos beneficios patrimoniales complementarias a la remuneración básica percibida por parte del trabajador. No es vital la caracterización remunerativa, como el monto o el tiempo de pago, lo realmente importante es lo que percibe por su condición y el mandato legal. (Miyagusuku, 2011)

La legislación peruana actual brinda a la parte laboral las siguientes atribuciones económicas que tienen su fuente legal, que se manifiestan en las relaciones laborales.

1. Las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
2. La asignación familiar.
3. El seguro de vida.
4. La compensación por tiempo de servicios.
5. La participación laboral de utilidades.
6. Descanso semanal obligatorio.
7. Descanso los días feriados.
8. Vacaciones anuales.

De estas atribuciones mencionadas, el marco legal hace referencia que los primeros tres cuentan con una retribución económica y los últimos tres no. (Miyagusuku, 2011)

1.3.6.1 Beneficios Convencionales

Son los beneficios estipulados entre el trabajador y el empleador que se brindan de forma adicional los previsto ya por la legislación. Se le suele llamar beneficios autónomos, como, por ejemplo, el bono de productividad, el de participaciones adicionales de las utilidades, asignación escolar, entre otros. Los beneficios brindados por el Estado son mínimos para la representación de los ingresos de los trabajadores y por su parte la autonomía que tiene los privados, ya sea por distintos mecanismos se puede incrementar o por su defecto implementar beneficios sociales convencionales (adicionales)

Los beneficios mencionados pueden tener su origen en distintas fuentes. Se podría citar a los pactos colectivos como la fuente tradicional el cual es la representación de las negociaciones entre los sindicatos y el empleador.

También tenemos a los contratos de trabajo como medio por el cual se brindarán los beneficios sociales convencionales.

1.3.7 Beneficios laborales en la Legislación Peruana

En esta sección tomará lo estipulado en la norma laboral donde se hace mención los derechos y beneficios del trabajador, como también lo manifestado por Cardich y Alendez (2016).

1.3.7.1 Seguro de Vida

El derecho que tiene los trabajados como el seguro de vida se ubica en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, el cual es la ley que regula dicho derecho, asimismo, en la mencionada Ley señala que todos los trabajadores que presten servicios a un mismo empleador en un horizonte de tiempo de 4 años, tienen el derecho de seguro de vida, incluso otorgándole desde el tercer mes de la relación laboral.

El mismo ha sido modificado por el Decreto de Urgencia N° 044-2019, donde ahora es el siguiente;

El personal laboral debe contar con un seguro de vida cubierto por su empleador durante todo el tiempo de su vínculo laboral.

1.3.7.2 Asignación Familiar.

El Decreto Supremo N° 035-90-TR, es aquel beneficio social de naturaleza y carácter remunerativo y la Ley N° 25129 son los encargados en regular la asignación familiar, es decir la remuneración por tener hijos que son menor de edad o hasta los 24 años, pero la condición es que esté realizando estudios tanto universitarios como

técnicos. Esto equivale al 10% de la RMV (Remuneración Mínima Vital), vigente en la debida oportunidad que se corresponda a percibir dichos beneficios.

Es entonces que, la RMV vigente desde el 2018 es de S/ 930.00, entonces utilizando la regla de equivalencia, la asignación sería S/ 93.00. Es de menester mencionar que la asignación es de característica fija, es decir, no habrá variaciones debido al número de hijos que tiene el trabajador. Por su parte si se diera el caso de que ambos padres pertenezcan a la misma institución, tanto el padre como la madre tiene el derecho de recibir el beneficio en mención de manera independiente. Otro caso sería, si el trabajador labora para más de una entidad, el trabajador en mención tendrá el derecho a recibir la asignación por cada una de las entidades. (p.12)

1.3.7.3 Gratificaciones

El Decreto Supremo N° 005- 2002-TR y la Ley N° 27735 son las normas que se encargan de regular las gratificaciones, asimismo, se indica que se debe otorgar 2 gratificaciones al año, uno corresponde a las fiestas patria y otra la navidad, como también los derechos que está sujetos los trabajadores al rubro que se dedique la empresa. No obstante, el derecho en mención no se perjudica por la modalidad del contrato, ni mucho menos por la duración de la prestación (plazos o indeterminados)

1.3.7.4 Compensación por tiempo de servicio

La Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, CTS) es aquel beneficio social que le da al trabajador y está dentro del régimen laboral común de las actividades económicas privadas, con el objetivo de tener contingencias en cuanto al cese de labores; el cual no está afectado todo tipo de tributo, al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Pensiones, como también lo son sus intereses, traslados, retiros y depósitos, El beneficio es

regulado por el Texto Único Ordenado- Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, también es regulado por el Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Pero entendiendo la naturaleza que posee la CTS, es que es un “seguro de desempleo” o en términos económicos “pago”, es entonces aquel ingreso que protege al trabajador en caso se dé el fenómeno anticíclico del desempleo, entonces el mismo no se dará cuando se esté laborando, aunque en estos últimos años se han creado disposiciones para el retiro de un porcentaje de la misma para paliar necesidades básicas.

1.3.8 Las Mypes y su Régimen Laboral

1.3.8.1 Concepto de Mypes

En análisis de diversas fuentes, se partirá primero dar un concepto de Micro empresa, pues es el comienzo de MYPES. Antes que todo, es aquel cúmulo de empresas, las cuales tiene distintas características, de formas cuantitativas y cualitativas, pues lo que se evidencia es la heterogeneidad en las empresas, entonces el concepto se debe entender de forma comprensiva y elástica para englobar la heterogeneidad de las empresas que se analizan.

Asimismo, es importante destacar que aquel cúmulo de empresas, se orientan a distintas arista de la economía, tales como la agropecuaria, servicio mixtos, entre otros, por su parte y no es de menos mencionar el alto porcentaje que representan las micro y pequeñas empresas en el Perú, el cual oscila entre el 65 y 75% del total de empresas en el país, es decir es un alto generador de empleo, pues según los datos del Instituto Peruano de Economía, aproximadamente el 74% de la fuerza laboral pertenecen a dicho sector. No obstante, también son la principal fuente del subempleo, es decir, se trabaja en aquello que no se está preparado, principalmente

en las microempresas, y otro punto a destacar es que las MYPES representan el 42% del PBI peruano.

También es importante la gran diferencia existente entre el número de personal que depende de cada sector que tienen las Mypes, esta diferencia no se limita entre si es micro o pequeñas empresas, sino más bien que varía por empresa, en la mayoría de las veces mitigando ciertas cosas, puesto la mayoría de las mismas no toman en cuenta a sus familiares como parte de su fuerza laboral, cuando ciertamente si deberían de incluirlos.

Un aspecto que ayuda a comprender a las MYPES es los beneficios económicos resultado de las actividades de las empresas, es decir, para que puedan ser parte del régimen MYPE especial de la ley 28015, donde las ventas anuales deben seguir los parámetros establecidos por la ley. Asimismo, para que las mypes tengan beneficios mencionados en el párrafo anterior, los márgenes de beneficios deben ser menores e igual a 150 UIT si se hace referencia a las microempresas, mientras que para las pequeñas debe ser 1700 UIT. También es importante resaltar el carácter promotor por parte del Estado, pues los mismos son mínimos o escasos, haciendo un símil con empresas de mayor envergadura.

1.3.9 Régimen Laboral Especial Mype

El régimen especial de MYPE es por su naturaleza un régimen especial, pues tiene muchas distinciones con el régimen general, como se mencionó anteriormente la Ley N.º 28015, se promulga la Ley de promoción y formalización de la microempresa y pequeña empresa. Esto genera una regulación laboral específica, para las micro y pequeñas empresas, pues las mismas pueden ser tanto personas naturales como jurídicas, bajo cualquier rubro o forma empresarial, donde las características principales son el número de trabajadores y las ventas anuales.

Más adelante entra en vigencia la Ley N.º 30056, la cual permite mayores facilidades para la inversión como también incentivos para el desarrollo y crecimiento empresarial, asimismo, el decreto .N.º 013-2013-PRODUCE, el cual permite tener una regulación de la competitividad y formalización de las micro y pequeñas empresas, como también las políticas que se deben llevar acabo para la creación herramientas para incentivar la inversión privada, mayor accesibilidad a los mercados tanto nacionales como internacionales, y políticas de asesoría para la organización y control de las micro y pequeñas empresas.

1.3.9.1 Beneficios Laborales del Régimen Especial.

Toda empresa tiene derechos esenciales, independiente de sus características, localización o rubro a que se dedique, todas deben dar fiel cumplimiento a los derechos laborales esenciales, los cuales se menciona de la forma siguiente;

- No usar ni dar soporte al trabajo infantil, el cual se entiende como aquel trabajo ofrecido por parte de personas cuyo rango de edad en menor que el mínimo establecido por el Código de los Niños y Adolescentes.
- Asegurar que los beneficios y salarios que perciban los trabajadores cumplan con lo mínimo establecido en la norma legal.
- No utilizar ni promocionar el uso del trabajo forzado, ni mucho menos ofrecer apoyo ni tampoco ocultar los castigos corporales.
- Los trabajadores no serán discriminados ni por raza, género, origen, credo, en consecuencia, bajo ninguna otra característica de índole personal, ello también aplica al momento de la remuneración, capacitación, o jubilación.
- Respetar el derecho que los trabajadores para formar los sindicatos, como también la intervención a la elección, afiliación o no a las organizaciones legales establecidas. Asimismo, se debe garantizar un ambiente saludable y seguro para los trabajadores.

Microempresa. Este régimen especial para el personal que forma parte de esta, comprende lo siguiente:

La remuneración constituye legalmente la parte íntegra de su trabajo realizado, la misma puede ser de forma de especies o de dinero, siempre en cuando sea de libre disposición. La sumatoria del dinero que se entregue y que tenga relación directa con la alimentación primordial como lo son el desayuno, almuerzo y refrigerio, incluso cena o cualquiera que sea de forma de sustituto, deben tener naturaleza remunerativa.

La retribución debe ser de mutuo acuerdo por ambas partes, y esta no puede ser menor a la remuneración mínima vital que es lo establecido, y que se encuentra actualmente válido. En la actualidad esta remuneración comprende los S/930.00.

Esta RMV solo podrá ser menor a lo establecido, si existe un convenio del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo mediante decreto supremo.

Con respecto a la jornada máxima y el horario del trabajador, donde la jornada promedio u ordinaria para las personas con mayoría de edad es de ocho (8) horas diarias o (48) cuarenta y ocho por semana. Ello por lo predicho en 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.

Por su parte el refrigerio, en los casos de horarios corridos, el trabajador tiene el derecho de disponer de sus alimentos, los cuales establece el empleador, salvo exista un convenio en el contrato. Para ello, el tiempo no debe ser menor a los (45) cuarenta y cinco minutos, el cual no será considerado como jornada ni tampoco horario de trabajo, salvo que exista algún convenio colectivo que estipule cosa contraria.

Con respecto a las variaciones en la jornada laboral, es plena disposición del empleador fijar el mismo, en el cual se entiende una hora de entrada y salida. De igual forma tiene la facultad de variar el horario del trabajador, pero no debe modificar el número de horas que se trabajen. Ahora si se excede en una hora la jornada

establecida, los trabajadores están en plena facultad de emitir su disconformidad a la Autoridad Administrativa de trabajo con el fin de que se hagan valer sus derechos laborales en un plazo que no excederá los diez días hábiles.

Así como existe un horario establecido de trabajo, también existe el sobretiempo, el cual es entendido como voluntario, tanto en la forma de la prestación como el otorgamiento, pues nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo excepciones las cuales deben ser justificados por ser de naturaleza imprescindible como consecuencia de algún hecho fortuito o también de característica de fuerza mayor en el cual esté en peligro de forma inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo. Pues como se establece en inciso 25.6 Decreto Supremo N.º 019-2006-TR – Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, la imposición de exceder el horario laboral deberá ser manifestada como una falta grave. Pues si se diera el caso, se deberá de indemnizar al trabajador lo correspondiente al 100% de la hora extra. Si existiera el caso que se acredite una prestación de forma de sobretiempo aún si hubiera alguna disposición expresa por el empleado, la misma será entendida que ha sido otorgada de forma tácita, por lo cual procederá la remuneración respectiva.

Lo mismo con el descanso semana, pues el derecho que tiene el trabajador como mínimo 24 horas de forma consecutiva el descanso por semana, de preferencia se dará los días domingo. Si la necesidad de producción se vuelve imprescindible, el empleador tiene la posibilidad de plantear regímenes alternativos y/o acumulativos de jornada, el cual debe persistir el derecho de descanso semanal.

Por su parte el descanso en días feriados o también denominados no laborables, el personal podrá recibir lo correspondiente a una remuneración diaria. Dicho desembolso debe ser equivalente a una jornada ordinaria y seguirá una proporción directa al número de días efectivo laborados.

Las vacaciones de duración anual, es aquella donde el personal de trabajo por ley le corresponde gozar de 15 días de vacaciones que se le otorgan por cada año laborado. También es preciso mencionar que esto será posible si se ha cumplido correctamente con al menos 260 días laborados cuando su jornada semanal es de 6 días de labor.

Si se diera el caso donde el trabajador tenga una jornada semanal de 5 días, este debe haber cumplido al menos 210 días laborados. Y en casos en los que sean menos de 5 días por semana, o haya cierta interrupción en sus labores, pero que este respaldada por la Autoridad Administrativa de trabajo, el personal podrá gozar igualmente de vacaciones con la condición de que sus faltas sin justificar no superen las diez.

1.3.10 Derecho comparado

Es interesante resaltar el proceso legal con respecto al tema que Mipyme posee en otros países de la región. En realidad, cabe mencionar que si bien es cierto todos los países cuentan con leyes que respaldan la promoción y fomento del sector, existen ciertas distinciones con respecto a las definiciones que se les otorga a algunos términos, como lo son: MYPE, PYME, así como también su regulación.

1.3.10.1 Argentina

Fabio y Luis (2014) nos brinda una perspectiva de las Mypes para este país, en el cual existen algunas semejanzas cuando hablamos de la regulación de este régimen especial, y estas las podemos denotar en el número de personal laboral y sus ingresos percibidos, empieza haciendo referencia: “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 competente establecer las definiciones de los componentes de las compañías que serán tomadas

en cuenta PYMES, teniendo en consideración las características de cada parte del país, y los diversos sectores de la economía en que se desempeñan”, estos sin afectar lo establecido en el Título III del marco de la ley, en referencia a los vínculos laborales, en los cuales la autoridad que está a cargo de la realización es el Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. Es de esta manera que en el art. 83 del marco ley hace mención que: “Una pequeña empresa contiene dos requisitos: 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”.

Así como se puede contemplar, la definición de la calidad de Pyme para el marco legal va a necesitar de dos componentes cuantitativos: el número de personal laboral y los niveles de facturación. Mientras que el otro marco ley de suma relevancia para las Pymes es la Ley N°25300, que define en su artículo 1° que la autoridad que se encargará de su realización tendrá que establecer las particularidades de las compañías que serán asumidas como micro, pequeñas y medianas. Con respecto a esto, se señala que se realizará: “considerando las características propias de los diferentes sectores, así como de las regiones, y basado en esas particularidades de las mismas: personal ocupado, valor de ventas”.

También, en el último apartado del artículo se hace referencia que “Las MiPymes no serán tomadas en cuenta debido a la implementación de los diferentes mecanismos del actual marco legal, las compañías que, a pesar de contar con las medidas requeridas por la autoridad responsable, estén conectadas, vinculadas, o formen parte de la gestión de otras compañías ya sea nacionales o internacionales que no cumplan con tales requerimientos”. De esta forma la normativa establece los componentes cuantitativos que deberá tomar en consideración la autoridad responsable y fija los componentes cualitativos que tienen que cumplirse la independencia de la compañía. 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. Por consiguiente, la referida norma acogió un criterio cuantitativo que solo toma en consideración “el nivel de ventas de las empresas excluidos el IVA y el impuesto interno que pudiere corresponder”.

A pesar del marco ley actual existe la realidad de la Mype en este país que se pueden acentuar distintos aspectos razón por la cual los niveles de informalidad en el ámbito laboral han incrementado en los lugares pequeños y esto tiene su razón en que terminan siendo mucho más complicados de fiscalizar. Este percance le ocasiona al estado mayores costos en relación al de las grandes empresas. Es por esto que, el costo en el que incurren las microempresas en relación con mantenerse en la informalidad, es mucho menor que el de cancelar las multas que se le impongan.

Mientras que, a manera general, los establecimientos pequeños se encuentran con la difícil tarea de adecuarse a las regulaciones, y esto se debe a distintas variables, una de ellas es el nivel de productividad. Los estímulos para la formalización, no logran llamar la atención a los pequeños establecimientos. Es así que, estas variables van tomando fuerza al momento de demostrar los niveles de informalidad. Para el sector de la construcción, el personal laboral que cuenta con cinco personas realizando sus labores en los pequeños establecimientos, no laboran en lo que respecta a obras de construcción, sino más bien realizando cuantiosas actividades que no suelen ser registradas. Es relevante el número de personal laboral que es contratado de forma directa por otros, sin que de por medio exista un contrato el cual le brinde los derechos y beneficios laborales que le corresponderían por ley.

En el año 2012, el 78.5% de todos los asalariados presentes en la construcción se dedicaba a realizar sus actividades en el domicilio o local del cliente. De acuerdo a las actividades mencionadas, el vínculo laboral no es constante, pues es por un breve periodo de tiempo, y suele cambiar de manera regular. Y esto también dificulta el debido seguimiento de los organismos responsables. Tal como se puede evidenciar, en Argentina existe un alto nivel de informalidad, sobre todo para el sector

de las Mypes, a pesar de que posea un marco legal que respalda este régimen, sigue siendo una tarea difícil de fiscalizar.

1.3.10.2 Brasil.

Carlo (2011) expresa lo relacionado a las Mypes en Brasil y dice: “La norma establecida en el marco ley (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. Otra pauta que suele ser empleada por el SEBRAE es la que corresponde al número de personas ocupadas, lo cual resulta de utilidad para la evaluación de la data actual, en las cuales el número de personas ocupadas les es de fácil acceso. Otro aspecto que figura hace un corto tiempo en la normativa es la del microemprendedor individual, aquella persona que labora de manera independiente y que percibe anualmente hasta 36.000 reales.

Es preciso mencionar que el Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES), que viene tomando relevancia desde ya algunos años, se ha convertido en un agente de financiamiento esencial para las micro, pequeña y mediana empresa, hace uso de una clasificación distinta a la tradicional, que se basa en montos superiores a los que figuran en el marco ley. Es así que, según la clasificación mencionada, si las empresas cumplen con esas medidas, el BNDES las contempla como microempresas y no como pequeñas empresas. Otra de las entidades que es distinta al momento de clasificar las micro y pequeñas empresas es la Financiadora de Estudios y Proyectos (FINEP). Al respecto, se establecen que las micro y pequeñas empresas innovadoras son las que sus ventas anuales figuren entre 334.000 y 10.5 millones de reales. Pero estas clasificaciones distintas por las entidades, pueden provocar confusión cuando se requieran hacer comparaciones estadísticas. Estos asuntos se verán más adelante, cuando se hable acerca de la actuación de las respectivas organizaciones.

La relevancia que ha sido asumida por las Mype, se apoya con la creación de dos organismos orientados a respaldar la implementación de la ley general. Uno de ellos es el Comité gestor de tributación, que está ligado al Ministerio de hacienda, cuya actividad principal es el vigilar los temas tributarios de los simples nacionales. Y el otro es el Foro Permanente de las Microempresas y Empresas de Pequeño Tamaño, a cargo del Ministerio de desarrollo, industria y comercio exterior, el cual forma parte los distintos órganos federales y organizaciones ligadas al sector. Su labor 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. De las cuales una de sus más representativas banderas es el incentivo a la creación de foros regionales de MYPE (p. 80).

En Brasil de igual forma se tiene en consideración este régimen con sus particularidades, tomando como referencia las empresas pequeñas, y resaltando los organismos creados principalmente para su adecuación.

1.3.10.3 Colombia.

Carlo (2011) nos indica: “La normativa de las políticas públicas en Colombia es dado por la ley 590 de julio de 2000”. Y de acuerdo a esta, define a la pyme como toda unidad de explotación económica, realizada ya sea por persona natural o jurídica, en temas empresariales, comerciales, entre otros, que se rijan a los siguientes aspectos: cantidad de personal de la planta laboral, y el valor total de los activos expresado en salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Se pretende agilizar los trámites para la creación de empresas, asimismo, optimizar los costos de transacción de las pymes. Proyectos como el FOMIPYME es uno de los mecanismos empleados para esta estrategia. El 29 de diciembre de 2010 fue sancionada la ley 1.429 de formalización, que pretendía formalizar las pequeñas empresas. Si nos detenemos a analizar las políticas de apoyo que existen con

respecto a las pymes en Colombia, podemos denotar que cuentan con dos etapas: Esta primera figura en la década de los setenta y ochenta, mientras que la segunda desde los noventa hasta 2010.

Esta primera etapa despegó de un análisis que pone énfasis en la falta de acceso al crédito, y garantías por parte de las pymes, teniendo como solución los primeros mecanismos financieros, y de los cuales se han mantenido a través del tiempo, teniendo efectos relevantes, sobre todo con respecto a BANCOLDEX y al fondo nacional de garantías.

Para la segunda etapa se hace referencia a la competitividad de las empresas en el mercado internacional. En esta parte se hace uso de las políticas de competitividad. Para los años 2000 y 2004 se emiten normativas para el desarrollo de las pymes, mientras que en el segundo mandato del ex presidente Uribe, que comenzó en el año 2006, se prioriza un enfoque de competitividad que permite generar una nueva institucionalidad, en la que forma parte el Consejo Nacional de Competitividad, Sin embargo, este enfoque no ha priorizado el respaldo a las pymes, aunque de igual forma ha empleado instrumentos para su desarrollo. Al respecto, los instrumentos financieros se mantienen en desarrollo, a la par que se crean nuevos. También es clave mencionar que ante esta perspectiva global se manifiestan conflictos que aún no han sido subsanados con respecto al respaldo de las pymes (p. 166).

En Colombia se investigan mecanismos que puedan servir como respaldo a las Mypes, con el objetivo de poder resolver el tema de la informalidad.

1.3.11 Análisis de Jurisprudencia

Con respecto a la jurisprudencia se cita al EXP N°. 045556-2011-PA/TC- San Martín, en el cual el demandante peticiona la nulidad del pedido del reintegro por

remuneraciones, gratificaciones, vacaciones no disfrutadas y vacaciones trunca por un monto alto, a ello se le añade los intereses legales, teniendo como fundamentos los siguientes; (i) aplicación indebida del principio de primacía de la realidad, puesto que, nunca se comprobó el mismo, (ii) el demandante no mencionó que la empresa es Microempresa, y la misma tiene su misma regulación de beneficios laborales.

Como resumen del caso, todo se orienta el 22 de junio de 2010, donde la empresa interpone una demanda en la corte superior de Tarapoto de San Martín, dado que, en una resolución previa de mayo del mismo año, se vuelve a reformular y se revoca esa resolución de enero del juzgado mixto de Tarapoto, declarando fundada la demanda de pago de beneficios laborales e incluso el pago de intereses legales.

Así, en el 2011, el juzgado especializado en lo civil, declara improcedente la demanda por considerar que los fundamentos del escrito de la demanda de amparo cuestionan los criterios jurisdiccionales empleados por el órgano colegiado, en referencia de valorar los medios probatorios como la interpretación de las normas sustantivas laborales.

El tribunal precisa que, según la jurisprudencia existente, el proceso de amparo, en general, no se pueden considerar como un mecanismo de articulación procesal de las partes, a través de las cuales se pretende realizar cuestiones sustantivas y procesales dadas en el caso, es decir, no constituyen un medio impugnatorio.

Se indica que el amparo contra las resoluciones judiciales se debe tener como presupuestos procesales necesario la constatación de un agravio de los derechos fundamentales de las personas, sin ello, la demanda se declara improcedente.

Por lo manifestado, el tribunal constitucional declara improcedente la demanda de amparo interpuesta por la empresa.

Es de mencionar que el proceso duró cuatro (4) años, pasando por varias salas, al final se declara improcedente la demanda de la empresa.

Como se puede apreciar de la jurisprudencia citada anteriormente, es que la empresa al cual se le demandó, se fundamentó a que se trataba de una microempresa y por ello, tenía restricciones de beneficios laborales, y esto a su vez, el costo de oportunidad que se va dando por el extenso proceso de cuatro años.

Por otra parte tenemos la sentencia del EXP N°004891-2016 de la segunda sala constitucional y social transitoria , en la cual la casación interpuesta por la empresa demandada en contra la sentencia vista en enero de 2016 con ello se confirma la sentencia de primera instancia de agosto de 2015, entonces se declaró fundada por parte a la demanda; por lo que el proceso consta de reintegro de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, la sentencia emitió infundada la petición de la empresa, dejando en claro que solo con respecto al pago de beneficios laborales, mas no, el de despido arbitrario.

Como explicación de la casación interpuesta por la demandada, Mi Banco, el demandante J.M.W, en referencia de reintegro de beneficios sociales y pago por indemnización de despido arbitrario.

El recurso de casación se declara procedente en junio 2015, por causal de infracción normativa 3 y 5 del artículo 139 de la constitución.

El demandante J.M.W señala que en el desempeño de sus labores se han realizados descuentos indebidos a sus remuneraciones, indicando que no le han brindado todos sus beneficios sociales que corresponden a efectos del despido, el cual fue de forma arbitraria.

El juzgado de trabajo transitorio de la corte superior de Cusco, en agosto 2015, declara fundada por parte de la demandada, indicando el pago de diecinueve mil seiscientos sesenta y ocho con 49/100 nuevos soles (S/.19,668.49), con lo cual se declara infundada la petición de reintegro por despido injustificado.

Al igual que la anterior jurisprudencia, los casos toman tiempo, y vulneran por ende los derechos de los trabajadores, que por ser microempresas los empresarios

creen tener el derecho a su favor, y menoscabar los de sus colaboradores, como se evidencia existe mucho hacia ellos, que en la mayoría de los casos desconocen de sus derechos y no terminan denunciado.

Además, se tiene EXP. N.º 2510-2002-AA/TC, que explica la importancia al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, teniendo los siguientes hechos:

Con fecha 31 de enero de 2002, se interpuso una acción de amparo en contra de la Empresa Telefónica del Perú S.A.A., en el cual se le hace de conocimiento que se detengan los hechos discriminatorios en contra de ellos, además, se establezcan sus pagos mensuales, según correspondan, y que estas remuneraciones sean iguales a las de los trabajadores de la empresa demandada que fueron parte de la anterior Compañía peruana de teléfonos S.A., sustentando que existen disconformidades entre las remuneraciones que perciben los demandantes con respecto a los de la empresa, a pesar de que también cumplen con cargos parecidos; asimismo, exponen que la demandada constituye una unidad empresarial privada, conformada por los propietarios y los trabajadores sometidos al Estado de derecho y a la Constitución y las leyes; y que estos mismos tienen el derecho de un trato igualitario con respecto a las remuneraciones que asigna su empleador, asegurando la tranquilidad y el buen ambiente laboral de su empresa.

La empresa demandada responde a la acusación, y alega que no existe dicha desnivelación en las remuneraciones, ni que tampoco se ha faltado a los derechos de los trabajadores, pidiendo así, que se declare improcedente dicha demanda. Justificando que, sus trabajadores se encuentran laborando de manera regular y que reciben una remuneración de acuerdo a su condición laboral. Añadiendo también que, esta no es la vía ideal para hacer sus descargos, sino que se debió haber recurrido a la vía laboral ordinaria.

El 28 de febrero de 2002, el Segundo Juzgado Especializado civil de Chiclayo, declara procedente la demanda presentada, alegando que no se ha incumplido con la nivelación de las remuneraciones que perciben su personal laboral, así como se hace evidente la discriminación ya que no se realizó esta acción. Además, invoca los artículos 22°, 23°, 24° y 26° de la Constitución, a fin de que cesen dichas acciones.

La empresa respondió alegando que es improcedente su demanda, ya que esta no es la vía ideal para tratar el tema de remuneraciones. Y se tuvo como argumentos los siguientes:

El fin de esta demanda es que se realice la nivelación correspondiente de las remuneraciones, lo que se considera discriminación hacia su personal laboral.

La primera condición para que se considere como un pacto disconforme, es que exista dicho desnivel. Dicho de otra forma, involucra a varias acciones que son determinantes para que una relación jurídica sea de un determinado tipo, y no de otro.

Por lo cual, se declaró improcedente la acción de amparo.

Con respecto a la remuneración, se analiza el siguiente caso, EXP. N.º 2382-2003-AA/TC se tiene los siguientes hechos:

Con fecha 10 de marzo de 2003, la recurrente interpone acción de amparo contra la Dirección Regional de Salud de Huánuco y el Director de la Unidad Ejecutora de Salud 403 de Leoncio Prado, pidiendo que sea inaplicable la Resolución Directoral N.º 004-2003-CTAR-HCO-DRS-DP, del 10 de enero de 2003, a través de la cual se designa al Director de la mencionada Unidad; además, que cesen las amenazas con respecto a no hacer efectivo el pago de sus remuneraciones tanto del mes de marzo, como de los meses continuos del 2003. Sustenta ser personal laboral nombrado desde diciembre 1995, en el puesto de salud de Río Azul de la Unidad Territorial de Salud de Tingo María, y que a partir de enero de 2001 labora en el Hospital de Apoyo

de Tingo María, añadiendo que se evalúa hacer su traslado a la mencionada Unidad Ejecutora, contra su voluntad, además de que existe la amenaza de no cumplir con el pago de su remuneración.

El Director de la Unidad Ejecutora de Salud 403 de Leoncio Prado, el Director General de la Dirección Regional de Salud y la Procuradora Pública de los asuntos judiciales del Ministerio de Salud, señalan que se encuentran en la libertad de hacer el traslado de su personal laboral hacia otras sedes, de acuerdo a sus necesidades como organización.

El Juzgado Civil de Leoncio Prado – Tingo María Mixto, con fecha 19 de mayo de 2003, declara improcedente la demanda, sustentando que no se interpuso recurso impugnativo contra la resolución cuestionada.

1.4 Formulación del problema

¿Cómo afecta la restricción de los beneficios laborales en los trabajadores de las microempresas en la ciudad de Lima?

1.5 Justificación e importancia del estudio

El presente estudio tiene importancia, debido a que, es un tema coyuntural y que se da constante en la realidad nacional, este a su vez, muestra el poco interés por parte del Estado y la inatención con respecto a la protección de los derechos de los colaboradores (trabajadores) de las MYPES. Con el objetivo de mitigar los sobrecostos para las MYPES, el Estado peruano crea un régimen laboral especial para las micro y pequeñas empresas, la misma es la Ley N° 28015 Ley de Promoción Y Formalización De La Micro Y Pequeñas Empresas y el D.S.13-2013-PRODUCE, con ello lo que lo logra es reducir tantos los derechos como beneficios de los

trabajadores, además, la falta de cumplimiento de la misma ley con respecto a los beneficios laborales que se menciona en ella, por mencionar algunos como, día de descanso, horas extras, vacaciones, etc.

Como se sabe el fin que persigue el Estado, en específico, el de nuestro país, es el velar por la calidad de vida, y esto está ligado a un trabajo decente. Asimismo, este estudio tiene un impacto positivo social, ya que posibilita a la masa trabajadora que tenga conocimiento de que existe un marco legal que lo respalda con respecto a sus beneficios como trabajador.

1.6 Hipótesis

Si se modifica el D.S.13-2013-PRODUCE entonces se mejoran los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar los efectos jurídicos de la modificatoria del D.S N° 013-2013- PRODUCE en relación a los beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas en la ciudad de Lima.

1.7.2 Objetivos específicos

1. Conocer los beneficios laborales actuales con que cuenta el trabajador en las microempresas frente a los otros tipos de empresas.
2. Analizar la jurisprudencia internacional y nacional referida a los beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas.

3. Evaluar el impacto de las restricciones de beneficios laborales de los trabajadores en las microempresas.

4. Propuesta de modificación de los Art 47 y 50 en el D.S. N° 013-2013- PRODUCE en lo referido a los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas.

II MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio seguirá un enfoque tanto cuantitativo como cualitativo, teniendo un tipo propositivo y descriptivo.

Para Hernández (2018), los estudios que contienen ambos enfoques constituyen procedimientos empíricos y críticos, por ello emplea todas las herramientas de la investigación mixta. (p.467)

Por su parte, Creswell (2013), alega que, las investigaciones mixtas contienen datos numéricos, textuales y verbales que permiten tener un mejor entendimiento del fenómeno que se aborda. (p.377)

Así mismo, los estudios de tipo propositivo y descriptivo brindan un análisis interpretativo de las peculiaridades que son relevantes para el fenómeno de la investigación, de esa manera se propone alternativa sobre ello. (Hernández, 2018, p.415)

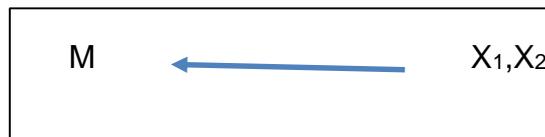
De ello se desprende que, en una metodología mixta se emplean como instrumento de recopilación de datos el cuestionario con una muestra de tamaño mayor a 30, este se encuentran dentro del paradigma cuantitativo, y así mismo se emplea una guía documental, que pertenece al cualitativo, y el tipo propositivo se encuentra direccionado a proponer la modificatoria del artículo 47 y 50 del D.S N° 013-2013- PRODUCE en relación a los beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas en la ciudad de Lima

2.1.2 Diseño de la investigación

La presente tesis contiene un diseño no experimental, en este punto, Hernández (2018), arguye que, bajo este enfoque, las variables bajo estudio no pueden ser manipuladas, es decir, solo se realiza una observación del fenómeno. (p.470).

En esa línea, la presente investigación contiene un diseño no experimental, ya que no manipula ningún dato ni variable, tales como beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas y D. S N° 013-2013 PRODUCE. Con ello la investigación permite comprender la necesidad de la modificación del D. S N° 013-2013 PRODUCE para beneficios laborales de las microempresas.

Representación gráfica del diseño de la investigación:



Donde:

M : Muestra

X1 : D. S N° 013-2013 PRODUCE

X2 : Beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas

2.2 Variables, Operacionalización

Desde el campo científico, una variable es la propiedad que cambia, y dicho cambio permite la medición y observación sobre ella. (Hernández, 2018, p.138)

2.2.1 Variable Independiente: D. S N° 013-2013 PRODUCE

Por variable independiente se entiende que es aquel hecho que no puede manipular el investigador, algunos indican que es la causa de un fenómeno de investigación. (Hernández, 2018, p.315)

Con respecto al Decreto es denominado Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, en la ley citada se evidencia diferencias sustanciales en relación de los beneficios labores, en dicho caso cabe la pregunta ¿Qué debe ser protegido, la rentabilidad de las empresas o los derechos de sus trabajadores?, como se sabe, siempre se debe proteger al lado más débil, desde el punto de vista laboral, al trabajador, es entonces que la presente ley en su artículo 50, se estaría desprotegiendo a los trabajadores de las microempresas, prevaleciendo la rentabilidad de las mismas, más que los derechos y obligaciones.

2.2.2 Variable Dependiente: Beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas.

Una variable dependiente, es aquel suceso que es susceptible de un hecho, o es la consecuencia de un fenómeno. (Hernández, 2018, p.315)

Por beneficios labores se entiende que son los distintos tipos de compensaciones que brinda el empleador en adición de los salarios preestablecidos. (Miyagusuku, 2011, p.288)

Con respecto a las microempresas, los beneficios no percibidos son; la asignación familiar, gratificaciones, Compensación por tiempo de servicio, gratificaciones (28 de julio y 25 de diciembre), utilidades, seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR), y seguro de salud(essalud), no obstante, existen otros beneficios que no se cumplen por desconocimiento de los trabajadores, como vacaciones, descanso semanal entre otros.

Asimismo, las microempresas según el D. S N° 013-2013 PRODUCE son aquellas empresas cuyas ventas no superen los 150 UIT.

Operacionalización de variables

| Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Técnica instrumento recolección de datos |
|---|--|---------------------------------------|---------------|--|
| Variable Independiente | | | | |
| D. S N° 013-2013 PRODUCE | Seguridad a los trabajadores de las microempresas | Estabilidad Laboral | | |
| | | Inamovilidad Laboral | | Cuestionario Análisis documental |
| | | | Escala Likert | |
| Variable Dependiente | | | | |
| Beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas | | Seguridad y salud en el trabajo | | |
| | Beneficio Sociales | Descanso vacacional | | |
| | | Descanso por días feriados | | |
| | | Remuneración Mínima Vital | | |

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Según Hernández (2018), define a esta como “la agrupación que contiene todos los aspectos que coinciden con determinadas especificaciones, estos pueden ser personas, documentos, registros, etc. (p.366)

En la investigación, la población está conformado por trabajadores de las microempresas de lima y abogados expertos en materia laboral.

2.3.2 Muestra

Hernández (2018), afirma que, “esta es parte de la población, también conocido como subgrupo” (p.207).

La muestra ha sido determinada mediante la aplicación del muestreo no probabilístico, dirigido por el investigador, de tal manera que, se ha considerado en el presente estudio como integrantes de la muestra, a los siguientes participantes:

Tabla 1.

Participantes

| Unidad de Análisis | Cantidad |
|-------------------------------|----------|
| Trabajadores de microempresas | 25 |
| Abogados en materia laboral | 25 |
| Total: | 50 |

Fuente: Ministerio del trabajo y promoción del empleo, elaboración propia.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

La Encuesta

Para Malhotra (2010), la encuesta responde a una estructura de preguntas que permite medir las variables de estudio, que pueden tener distintas estructuras, con el objetivo de recolectar información específica y relevante. (p.460)

Para la investigación se encuestó con 12 preguntas a los trabajadores de las microempresas y con 15 preguntas a los expertos en materia laboral.

Análisis Documentario

Hernández (2018) indica que, el análisis documental permite recopilar información crucial y relevante. (p.368)

Para la investigación sirvió para analizar el D. S N° 013-2013 PRODUCE.

Técnica de Gabinete

Para Bernal (2010), la técnica de gabinete se configura cuando se toman decisiones en hechos concretos. (p.267)

En la investigación, se utilizó para el análisis de jurisprudencia.

2.4.2 Instrumentos

El Cuestionario

De acuerdo con Hernández (2018), el cuestionario está compuesto por un número determinado de preguntas con el fin de poder medir una o más variables. (p.367).

Es de precisar que en la investigación fue aplicado a los trabajadores de las microempresas como a los expertos en materia laboral, cada cuestionario con 12 y 15 preguntas respectivamente, pero con estructura Likert para ambos.

2.4.3 Validez

Como afirma Hernández (2018), es el nivel en el cual se pretende medir realmente una variable a través de un instrumento. (p.388)

En la investigación la validación fue dado por un experto en la materia laboral, lo que permitió que se presente los fundamentos de relevancia, claridad y pertinencia.

2.4.4 Confiabilidad

Según Rusque (2003), “esto consiste en la obtención de similares conclusiones a partir de distintas circunstancias. Esto más que todo se refiere a las técnicas utilizadas”. (p.134)

La presente investigación hizo uso del alfa de Cronbach para la confiabilidad de los instrumentos, cuyo valor debe ser mayor a 0.70.

2.4.5 Procedimiento de análisis de datos

Como lo indica Hernández (2018), el procesamiento de análisis de datos recae en el proceso de recolectar, y modelar datos, con el objetivo de transformarlos en información valiosa para la investigación. (p.355)

Yuni y Urbano (2014), el procesamiento de datos implica una serie de pasos, lo que permite transformarlo en información representativa de un estudio. (p.37)

En la investigación se utilizó una de las ramas de la estadística; la estadística descriptiva, en el cual fue necesario el uso de tablas y figuras, cada una con sus respectivas interpretaciones, donde el programa a utilizar para el procesamiento de los datos correspondió al SPSS versión 24, al permitir el cálculo del alfa de cronbach.

2.5 Criterios éticos

Teniendo en cuenta los principios éticos del informe de Belmont (1978), se aplicaron los principios como el respeto a las personas, el principio de beneficencia, y el de justicia, los cuales se detallan de forma siguiente:

2.5.1 Principio respeto a las personas

El principio asegura que, de los participantes en la investigación, se respete su autonomía al momento de aceptar o rechazar su participación, mediante el consentimiento informado.

En la investigación, se respetó el mencionado principio preguntado si se cuenta con la disponibilidad para responder el cuestionario y dar a conocer el objetivo del mismo.

2.5.2 Principio de beneficencia

El principio en mención se ampara en la disminución de los posibles efectos negativos de la investigación y obtener los mayores beneficios, en el cual se analiza un balance de beneficios y riesgos para los participantes de la investigación.

Se aplicó el principio, en el sentido de aplicar el cuestionario de forma remota, mitigando con ello posibles riesgos.

2.5.3 Principio de justicia

El principio hace referencia a que los participantes gocen de los equilibrios en los beneficios y cargas.

2.5.4 Principio de sociedad con la comunidad

La investigación debe responder y poner énfasis a necesidades que pueda tener la comunidad, para cumplir ello, la investigación debe incorporar a los miembros de la comunidad donde se realice la investigación.

El presente estudio aplicó este principio al comprender a trabajadores de la microempresa de Lima.

2.5.5 Principio de valor social

La investigación debe ser valiosa para la sociedad, es decir que, los resultados de la investigación deben tener efectos positivos para la misma, en distintas áreas.

Los principios mencionados se aplican en la investigación, puesto que, se plasmó los objetivos en el cuestionario, y los beneficios de la investigación.

2.6 Criterios de Rigor Científico

La importancia que tiene un estudio de esta índole va a estar sujeto al rigor con el que se emplea y ha seguido los siguientes criterios:

Credibilidad

Se consigna en la aproximación que tienen los resultados de la investigación con respecto al objeto de estudio, por lo cual los resultados del mismo deben ser reconocidos como verdaderos por los participantes.

Consistencia

El criterio en mención permite estabilidad de los datos, es decir que, lo que se infiere se pueda generalizar, ello permitió la triangulación y la descripción detallada del proceso por el cual se obtuvo la información como la interpretación, y entender que efectivamente existe vulneración de beneficios laborales a los trabajadores de las microempresas de Lima.

Adecuación Teórica

Este criterio permitió que la investigación se pueda aplicar en una realidad simulada, es decir, como parte de la investigación, ello configura la contrastación de 12 y 15 preguntas de aplicación a los trabajadores y abogados de la materia.

Neutralidad

El criterio permite que la investigación persiga la imparcialidad y objetividad, con la finalidad de reflejar resultados coherentes con los objetivos establecidos

La presente investigación aplicó todos los criterios mencionados, desde la recolección de datos mediante la encuesta hasta la confiabilidad de los instrumentos.

III Resultados

3.1 Resultados en tablas y figuras

RESULTADOS DE CUESTIONARIO APLICADO A LOS ABOGADOS DE LIMA

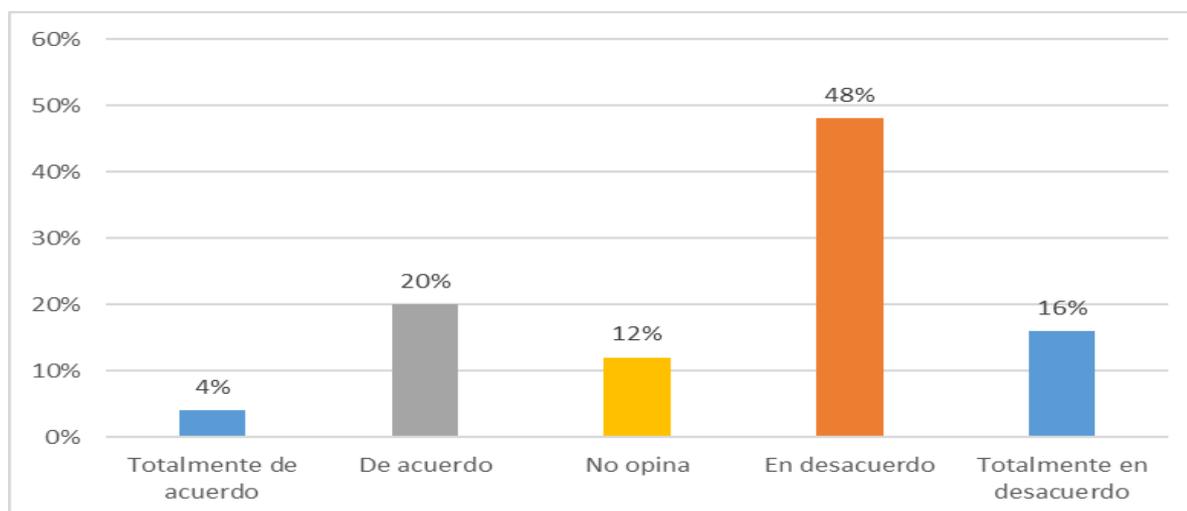
Tabla 1

La actual regulación del régimen MYPE permite estabilidad laboral

| Indicador | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4% |
| De acuerdo | 5 | 20% |
| No opina | 3 | 12% |
| En desacuerdo | 12 | 48% |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 16% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 1



Nota: El 48% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que la actual regulación del régimen MYPE permite estabilidad laboral, el 16% totalmente en desacuerdo, el 20% de acuerdo, el 4% totalmente de acuerdo, y el 12% no opina.

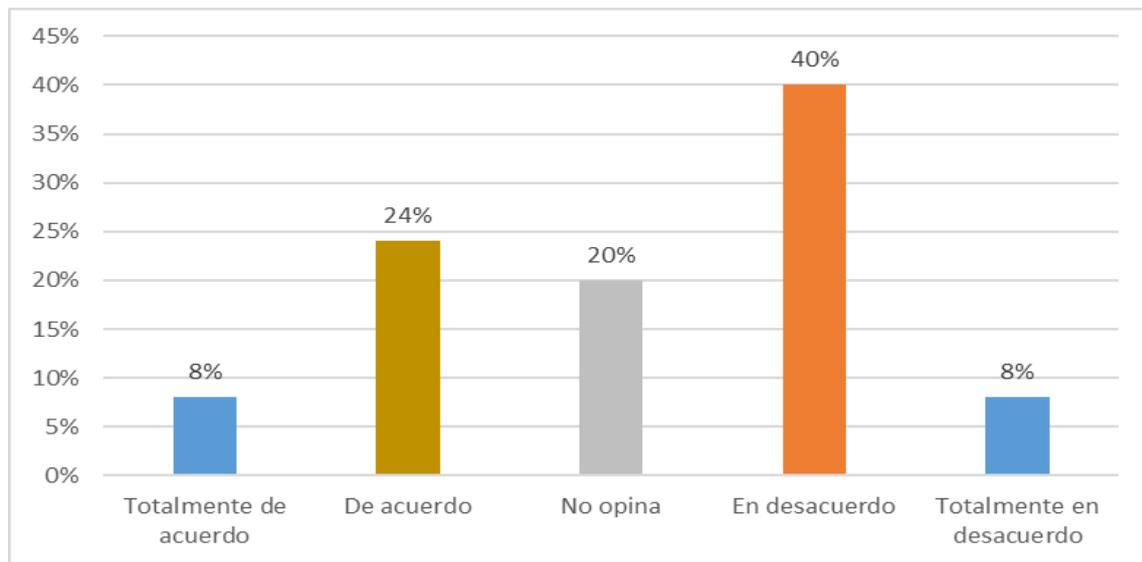
Tabla 2

La actual regulación del régimen MYPE cumple con brindar las normas de seguridad y salud en el trabajo

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 2 | 8% |
| De acuerdo | 6 | 24% |
| No opina | 5 | 20% |
| En desacuerdo | 10 | 40% |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 8% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración de propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 2



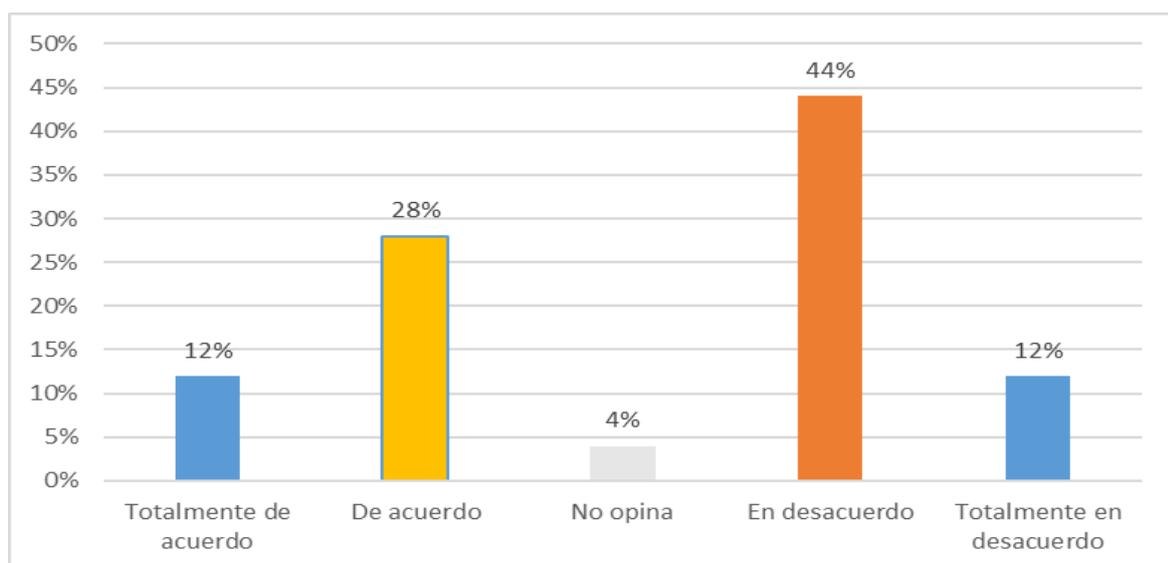
Nota: El 40% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que la actual regulación del régimen MYPE cumple con brindar las normas de seguridad y salud en el trabajo, el 8% totalmente en desacuerdo, el 24% de acuerdo, el 8% totalmente de acuerdo, y el 20% no opina.

Tabla 3

El Estado cumple con brindar la suficiente protección de los derechos laborales de trabajadores de las MYPES

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 3 | 12% |
| De acuerdo | 7 | 28% |
| No opina | 1 | 4% |
| En desacuerdo | 11 | 44% |
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 12% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 3

Nota: El 44% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que el Estado cumple con brindar la suficiente protección de los derechos laborales de trabajadores de las MYPES, el 12% totalmente en desacuerdo, el 28% de acuerdo, el 12% totalmente en de acuerdo, y solo el 4% no opina.

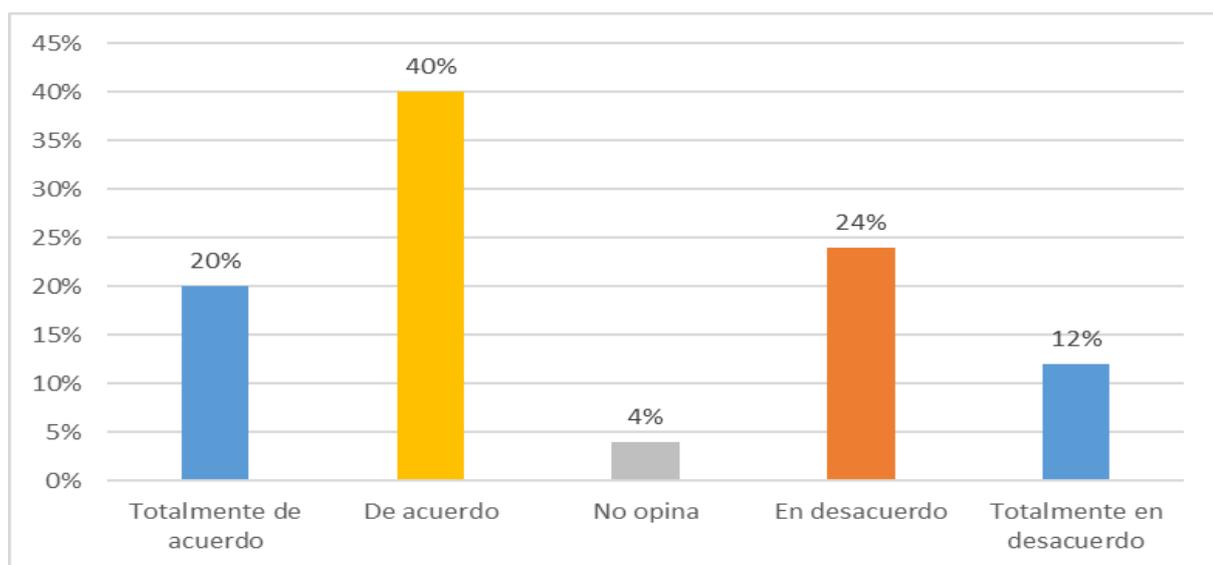
Tabla 4

Las restricciones de beneficios laborales del régimen MYPE perjudican en gran proporción a los trabajadores

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 5 | 20% |
| De acuerdo | 10 | 40% |
| No opina | 1 | 4% |
| En desacuerdo | 6 | 24% |
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 12% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 4



Nota: El 40% de los encuestados se encuentra de acuerdo en que las restricciones de beneficios laborales del régimen MYPE perjudican en gran proporción a los trabajadores, el 20% totalmente de acuerdo, el 24% en desacuerdo, el 12% totalmente en desacuerdo, y solo el 4% no opina.

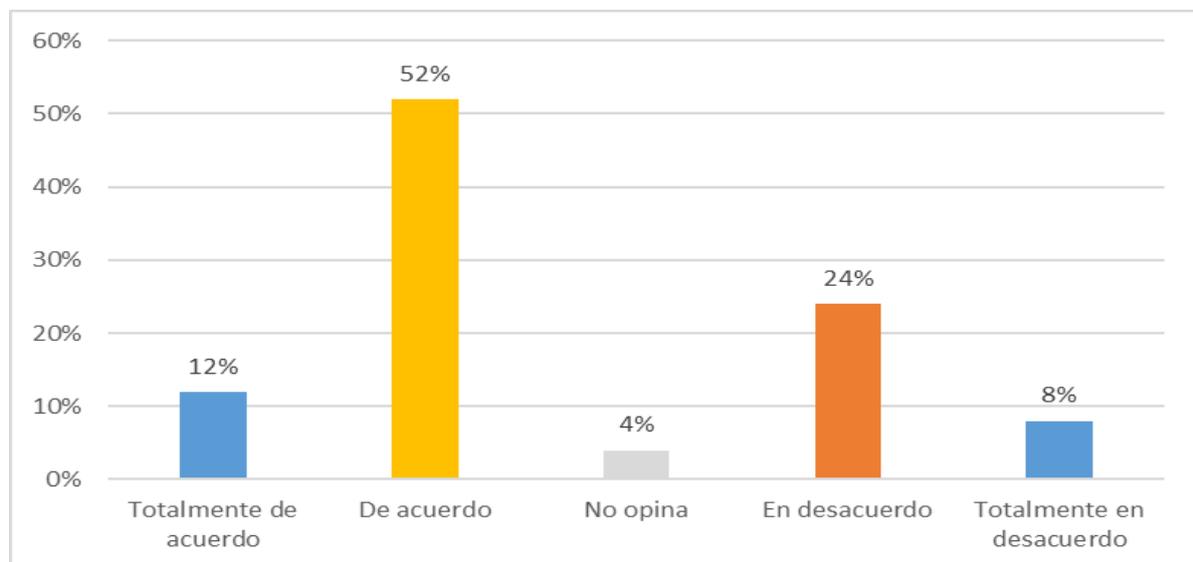
Tabla 5

La figura jurídica de la suspensión perfecta ha perjudicado los derechos laborales.

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 3 | 12% |
| De acuerdo | 13 | 52% |
| No opina | 1 | 4% |
| En desacuerdo | 6 | 24% |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 8% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 5



Nota: El 52% de los encuestados se encuentra de acuerdo en que la figura jurídica de la suspensión perfecta ha perjudicado los derechos laborales, el 12% totalmente de acuerdo, el 24% en desacuerdo, el 8% totalmente en desacuerdo, y solo el 4% no opina.

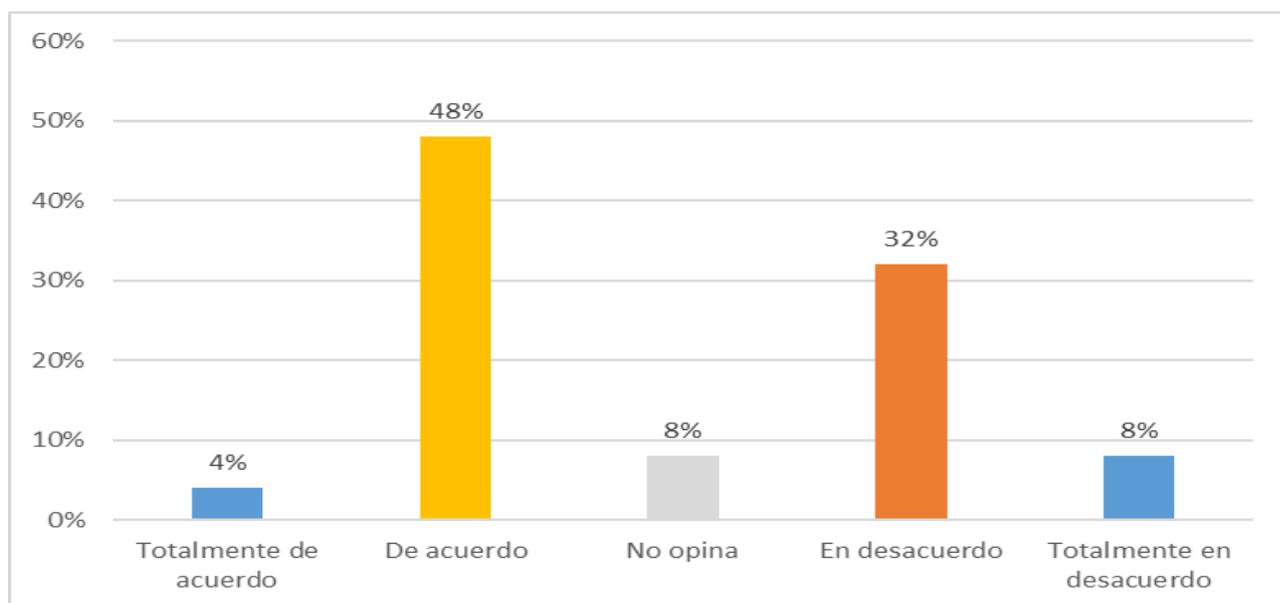
Tabla 6

El régimen MYPE vulnera el principio de igualdad ante la ley contenido en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4% |
| De acuerdo | 12 | 48% |
| No opina | 2 | 8% |
| En desacuerdo | 8 | 32% |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 8% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 6



Nota: El 48% de los encuestados se encuentra de acuerdo en que el régimen MYPE vulnera el principio de igualdad ante la ley contenido en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política, el 4% totalmente de acuerdo el 32% en desacuerdo, el 8% totalmente en desacuerdo, y el 8% no opina

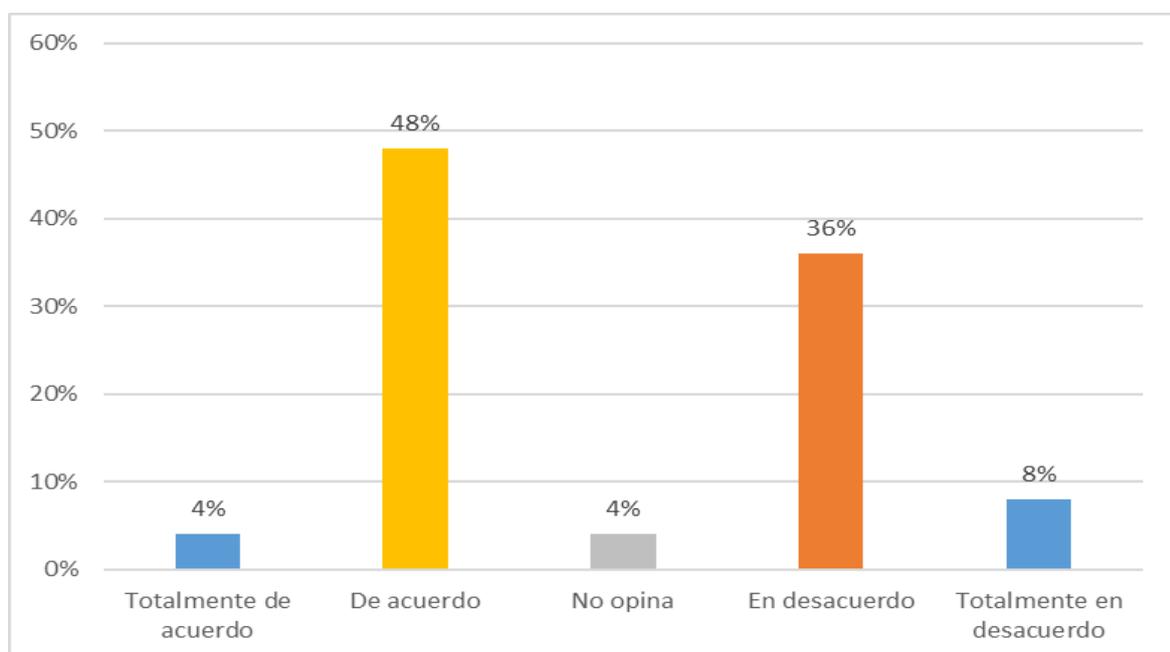
Tabla 7

El régimen MYPE vulnera el derecho a la no discriminación

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4% |
| De acuerdo | 12 | 48% |
| No opina | 1 | 4% |
| En desacuerdo | 9 | 36% |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 8% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 7



Nota: El 48% de los encuestados se encuentra de acuerdo en que el régimen MYPE vulnera el derecho a la no discriminación, el 4% totalmente de acuerdo, el 36% en desacuerdo, el 8% totalmente en desacuerdo, y el 4% no opina.

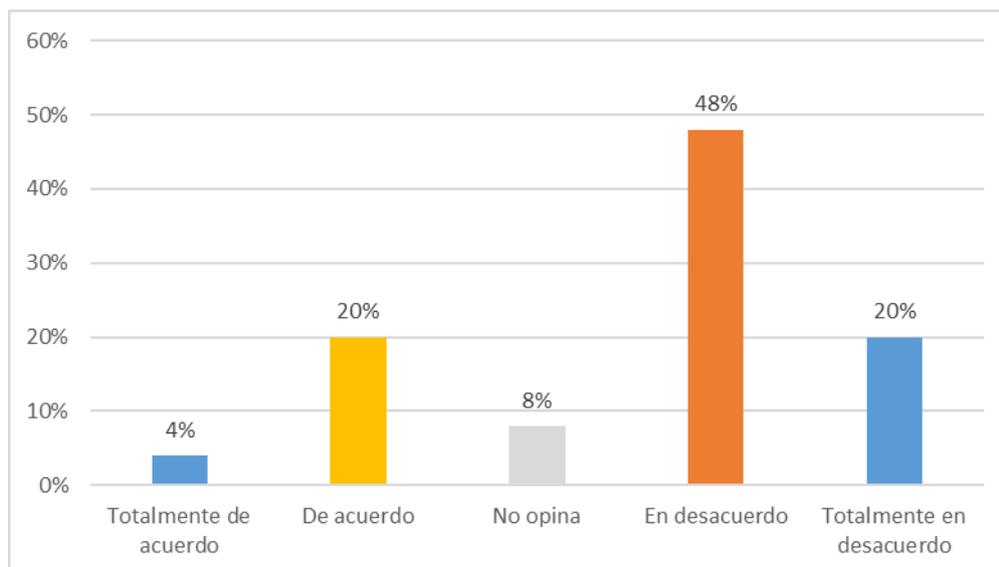
Tabla 8

El actual régimen laboral MYPE brinda una adecuada protección de los derechos laborales fundamentales

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4% |
| De acuerdo | 5 | 20% |
| No opina | 2 | 8% |
| En desacuerdo | 12 | 48% |
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 20% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 8



Nota: El 48% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que el actual régimen laboral MYPE brinda una adecuada protección de los derechos laborales fundamentales, el 20% totalmente en desacuerdo, el 20% de acuerdo, el 4% totalmente de acuerdo, y el 8% no opina.

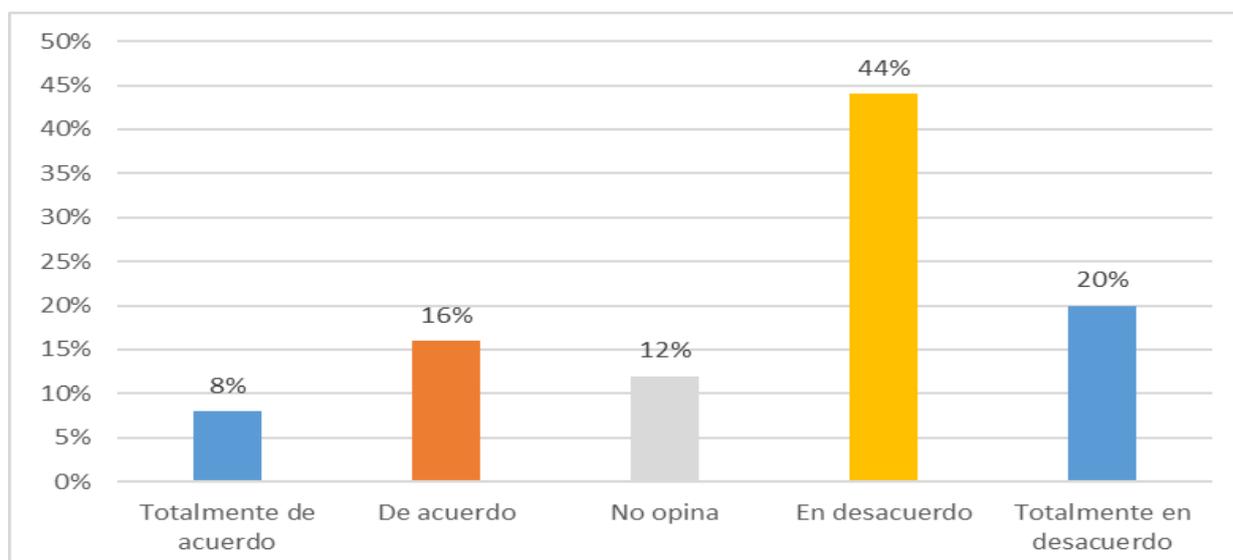
Tabla 9

Los trabajadores de las microempresas poseen los derechos laborales fundamentales (asignación familiar, gratificaciones, utilidades, CTS, seguro de vida)

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 2 | 8% |
| De acuerdo | 4 | 16% |
| No opina | 3 | 12% |
| En desacuerdo | 11 | 44% |
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 20% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración de los propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 9



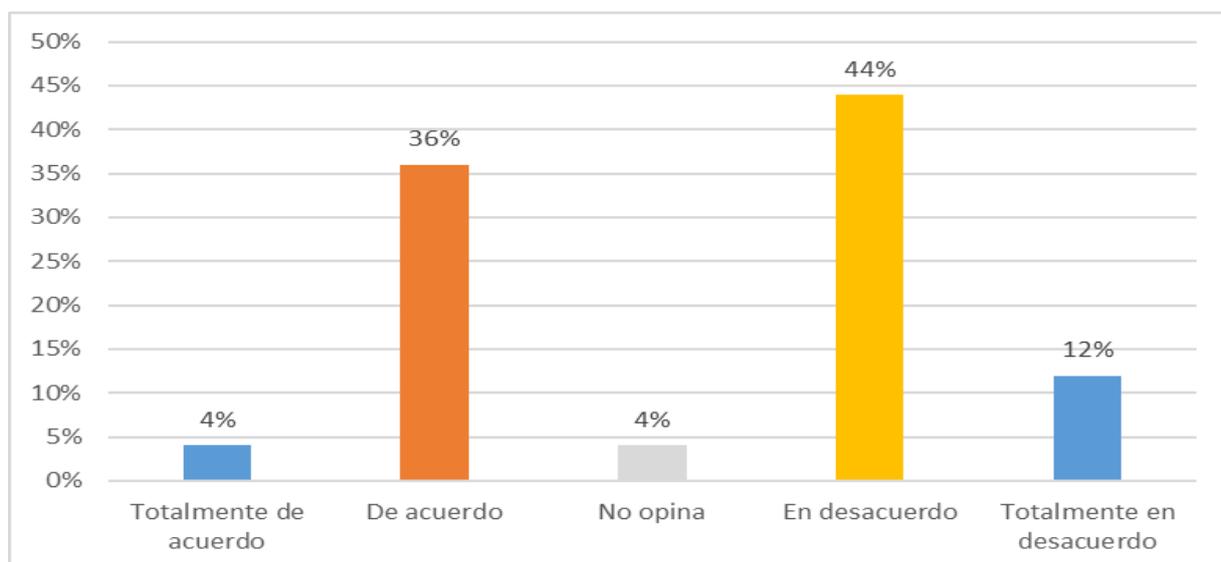
Nota: El 44% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que los trabajadores de las microempresas poseen los derechos laborales fundamentales (asignación familiar, gratificaciones, utilidades, CTS, seguro de vida), el 20% totalmente en desacuerdo, el 16% de acuerdo, el 8% totalmente de acuerdo, y el 12% no opina.

Tabla 10

La actual regulación del régimen MYPE permite condiciones laborales adecuadas

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4% |
| De acuerdo | 9 | 36% |
| No opina | 1 | 4% |
| En desacuerdo | 11 | 44% |
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 12% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 10

Nota: El 44% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que la actual regulación del régimen MYPE permite condiciones laborales adecuadas, el 12% totalmente en desacuerdo, el 36% de acuerdo, el 4% totalmente de acuerdo, y el 4% no opina.

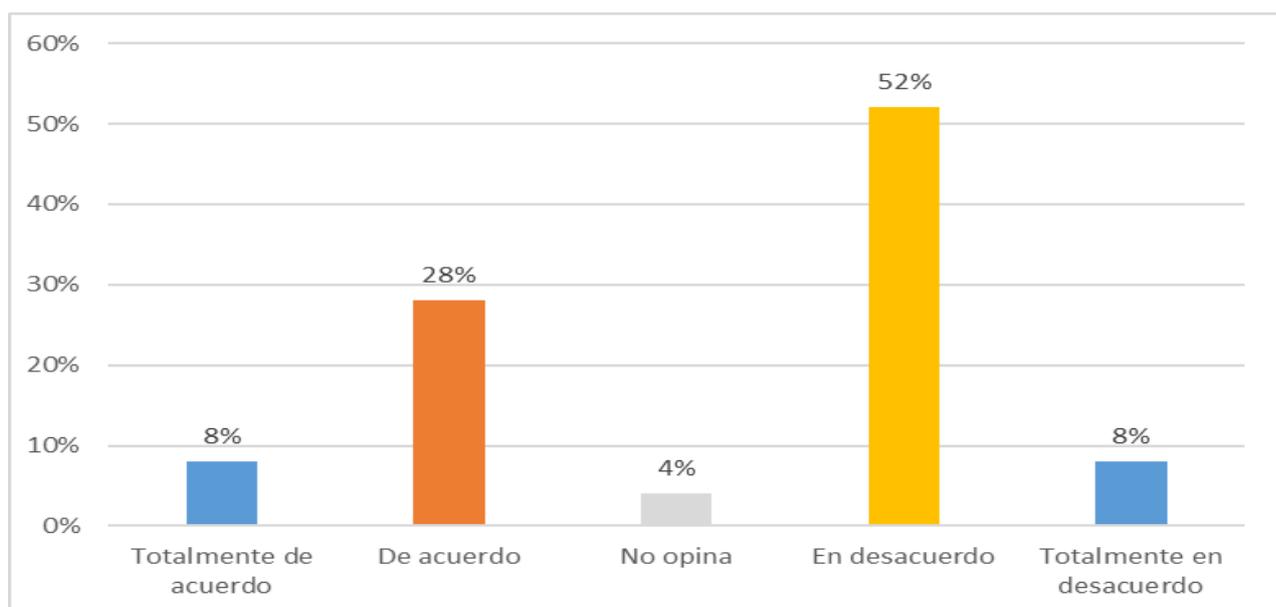
Tabla 11

La actual regulación del régimen MYPE permite tener una remuneración base a la mínima vital

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 2 | 8% |
| De acuerdo | 7 | 28% |
| No opina | 1 | 4% |
| En desacuerdo | 13 | 52% |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 8% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 11



Nota: El 52% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que la actual regulación del régimen MYPE permite tener una remuneración base a la mínima vital, el 8% totalmente en desacuerdo, el 28% de acuerdo, el 8% totalmente de acuerdo, y el 4% no opina.

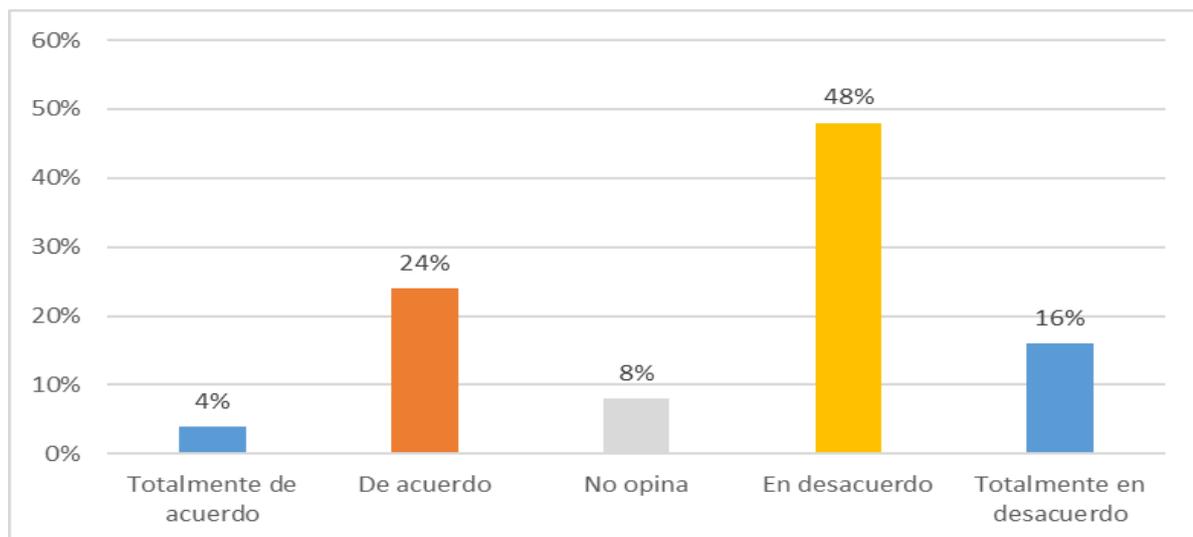
Tabla 12

El actual régimen MYPE brinda seguridad jurídica a los trabajadores

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4% |
| De acuerdo | 6 | 24% |
| No opina | 2 | 8% |
| En desacuerdo | 12 | 48% |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 16% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 12



Nota: El 48% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que el actual régimen MYPE brinda seguridad jurídica a los trabajadores, el 16% totalmente en desacuerdo, el 24% de acuerdo, 4% totalmente de acuerdo, y el 8% no opina.

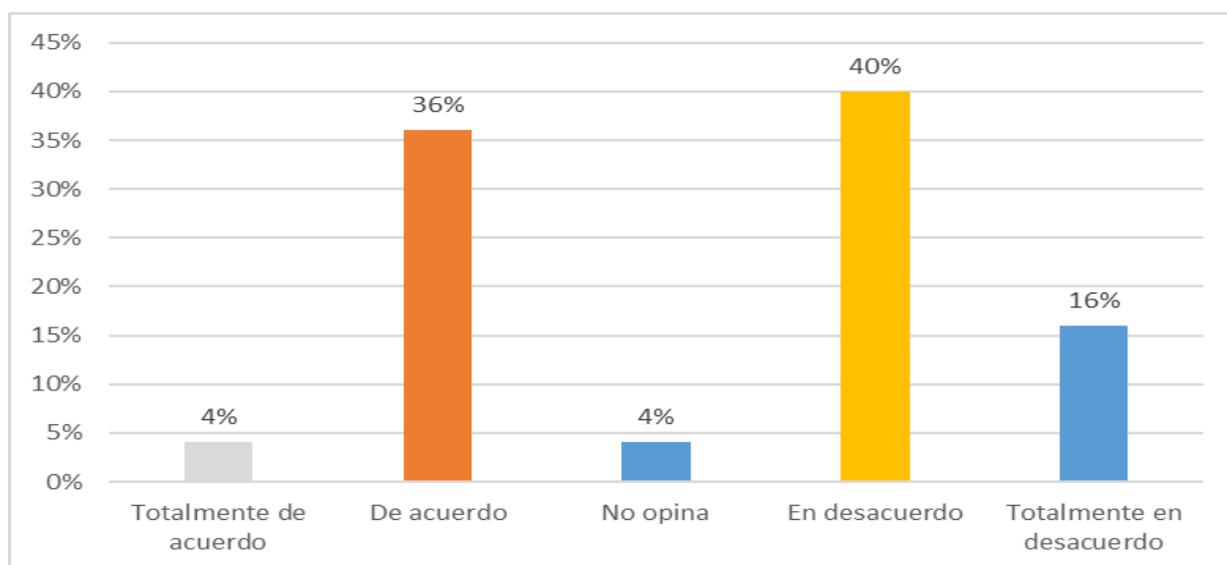
Tabla 13

El actual régimen MYPE brinda una adecuada protección a los beneficios laborales.

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4% |
| De acuerdo | 9 | 36% |
| No opina | 1 | 4% |
| En desacuerdo | 10 | 40% |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 16% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración de los propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 13



Nota: El 40% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que el actual régimen MYPE brinda una adecuada protección a los beneficios laborales, el 16% totalmente en desacuerdo, el 36% de acuerdo, el 4% totalmente de acuerdo, y el 4% no opina.

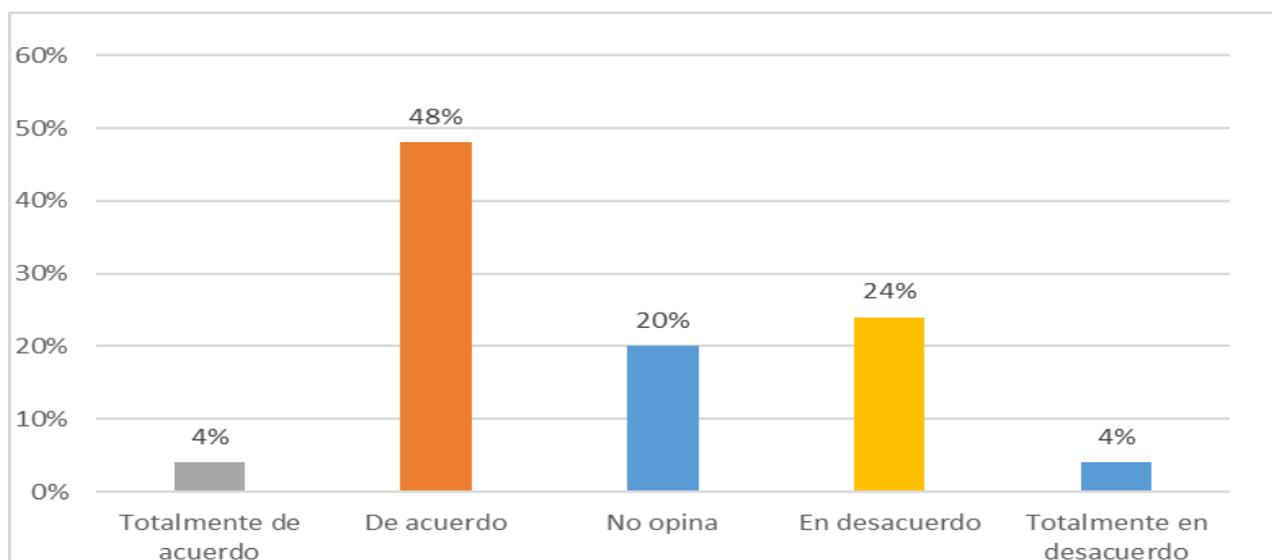
Tabla 14

Se requiere la modificación de los Art 47 Y 50 en el D.S. N° 013-2013-PRODUCE en lo referido a los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4% |
| De acuerdo | 12 | 48% |
| No opina | 5 | 20% |
| En desacuerdo | 6 | 24% |
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 4% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 14



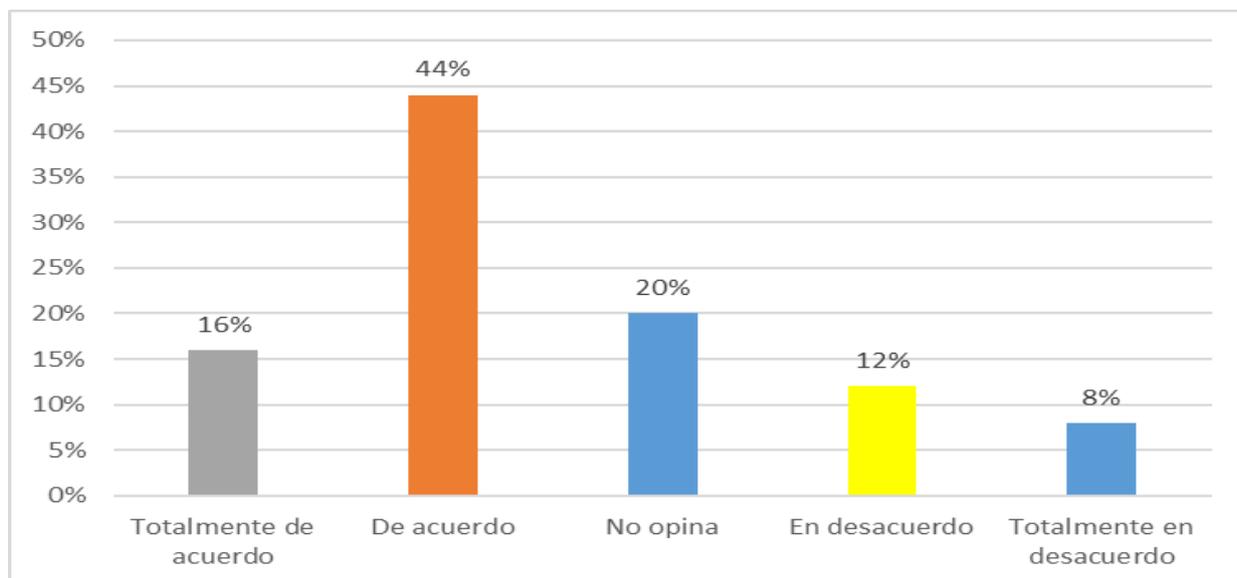
Nota: El 48% de los encuestados se encuentra de acuerdo en que se requiere la modificación de los Art 47 Y 50 en el D.S. N° 013-2013-PRODUCE en lo referido a los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas, el 4% totalmente de acuerdo, el 24% en desacuerdo, el 4% totalmente en desacuerdo, y el 20% no opina.

Tabla 15

De modificarse el D.S. 13-2013-PRODUCE, se mejorarán los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 4 | 16% |
| De acuerdo | 11 | 44% |
| No opina | 5 | 20% |
| En desacuerdo | 3 | 12% |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 8% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 15

Nota: El 44% de los encuestados se encuentra de acuerdo, en que de modificarse el D.S. 13-2013-PRODUCE, se mejorarán los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas, el 16% totalmente de acuerdo, el 12% en desacuerdo, el 8% totalmente en desacuerdo, y el 20% no opina.

RESULTADOS DE CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS DE LIMA

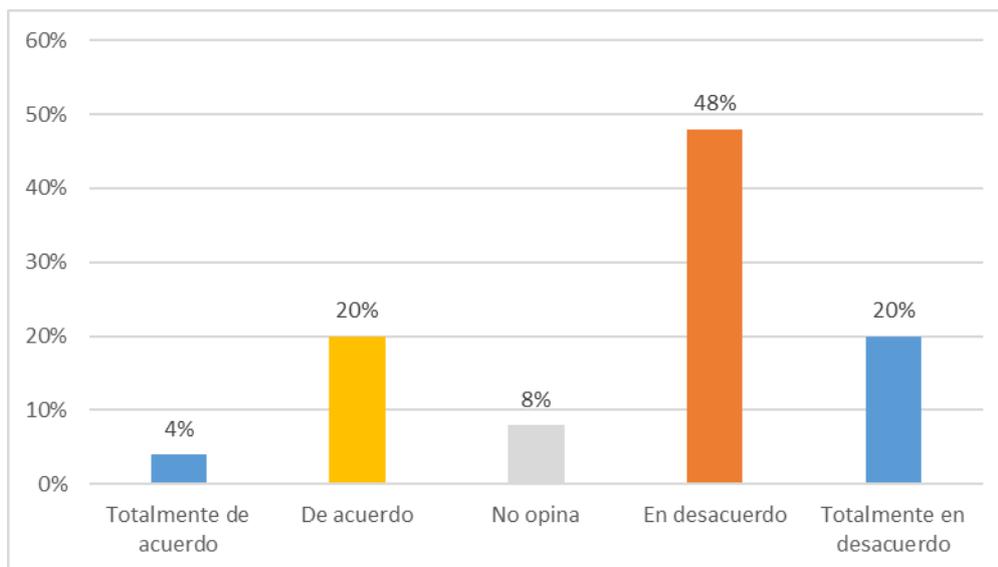
Tabla 16

La remuneración de su trabajo se toma como base la remuneración mínima vital

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4% |
| De acuerdo | 5 | 20% |
| No opina | 2 | 8% |
| En desacuerdo | 12 | 48% |
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 20% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 16



Nota: El 48% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que la remuneración de su trabajo se toma como base la remuneración mínima vital, el 20% totalmente en desacuerdo, el 20% de acuerdo, el 4% totalmente de acuerdo, y el 8% no opina.

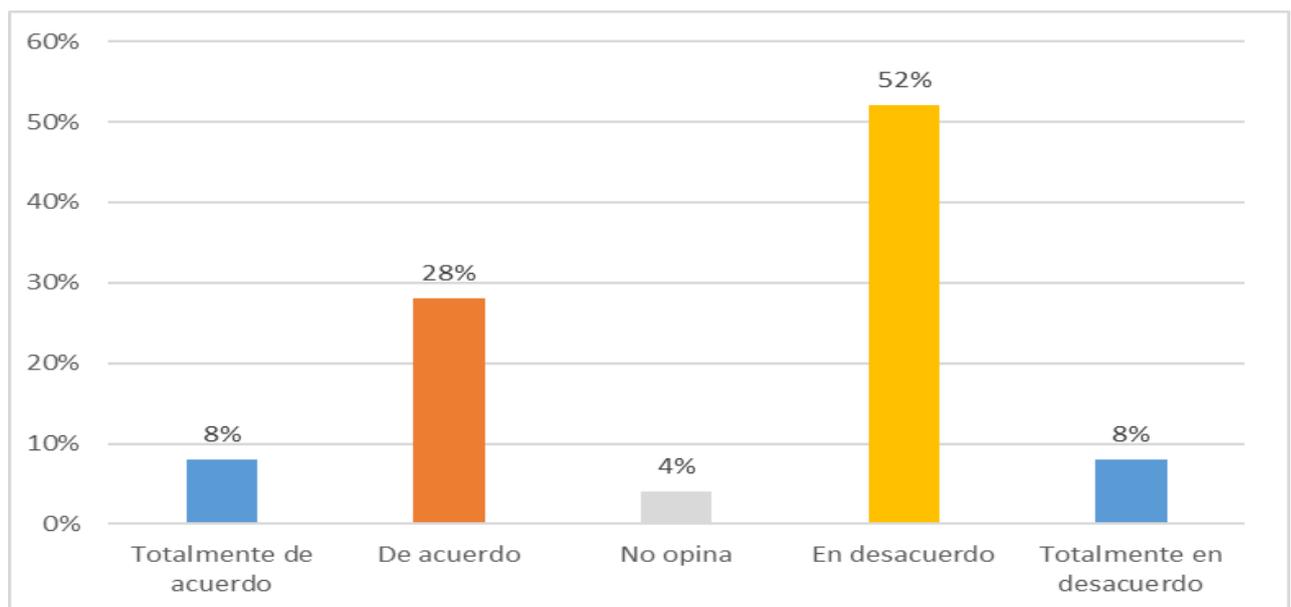
Tabla 17

Se le brinda algún tipo de documento (recibo, boleta, etc), al momento de su remuneración

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 2 | 8% |
| De acuerdo | 7 | 28% |
| No opina | 1 | 4% |
| En desacuerdo | 13 | 52% |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 8% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 17



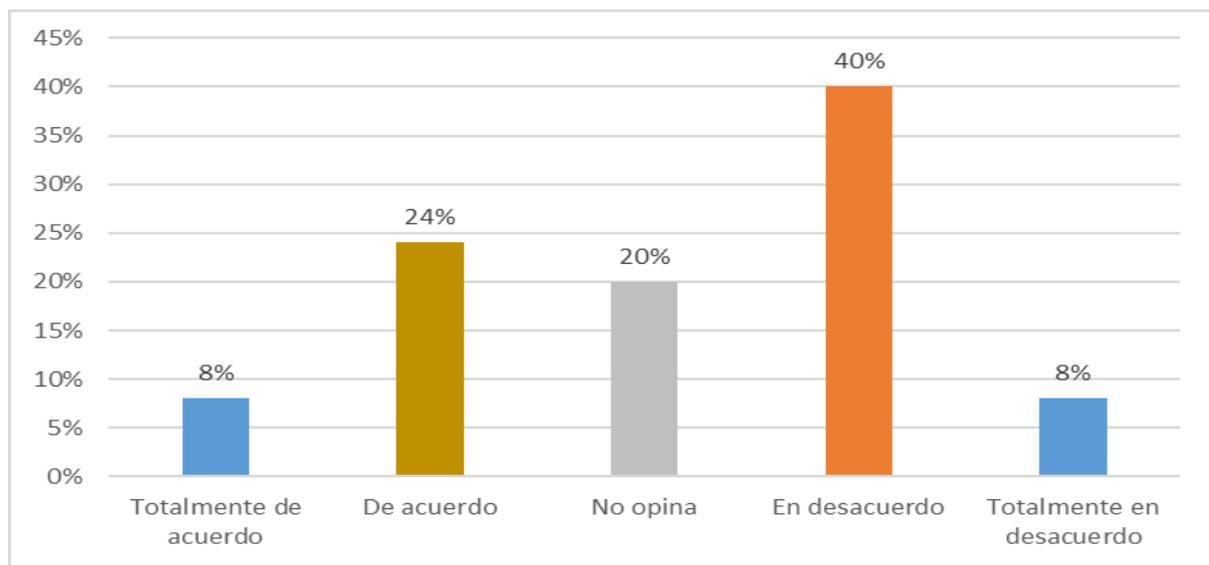
Nota: El 52% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que se le brinda algún tipo de documento (recibo, boleta, etc), al momento de su remuneración, el 8% totalmente en desacuerdo, el 28% de acuerdo, el 8% totalmente de acuerdo, y el 4% no opina

Tabla 18

Se cumple con el derecho de descanso semanal.

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 2 | 8% |
| De acuerdo | 6 | 24% |
| No opina | 5 | 20% |
| En desacuerdo | 10 | 40% |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 8% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 18

Nota: El 40% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que se cumple con el derecho de descanso semanal, el 8% totalmente de acuerdo, el 24% de acuerdo, el 8% totalmente de acuerdo, y el 20% no opina.

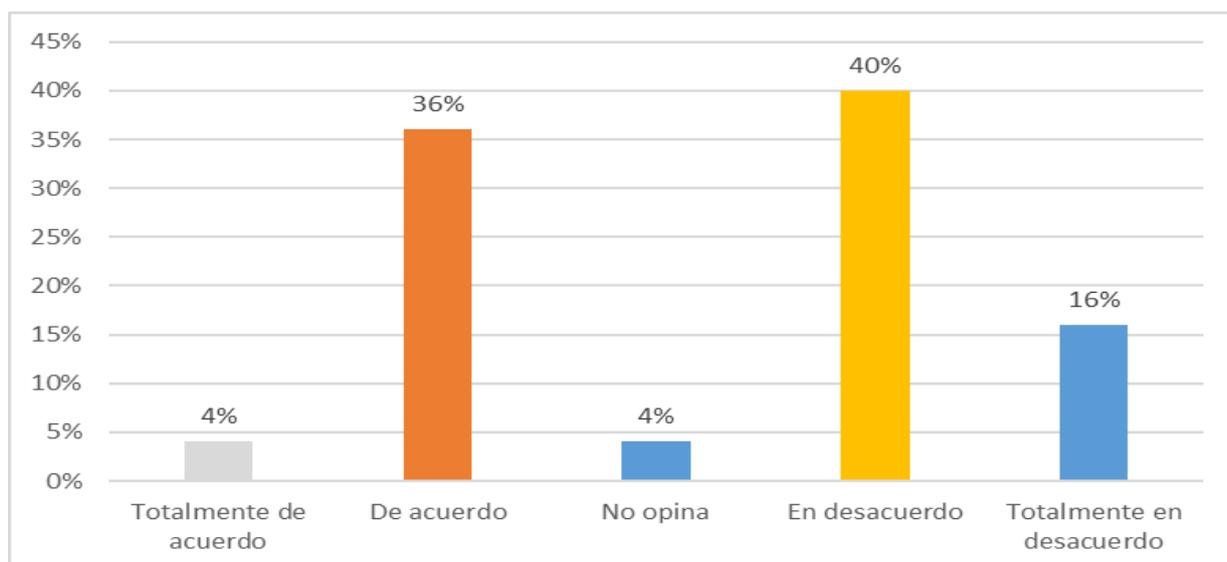
Tabla 19

Se le brinda alguna compensación por trabajar días de descanso

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4% |
| De acuerdo | 9 | 36% |
| No opina | 1 | 4% |
| En desacuerdo | 10 | 40% |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 16% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración de los propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 19

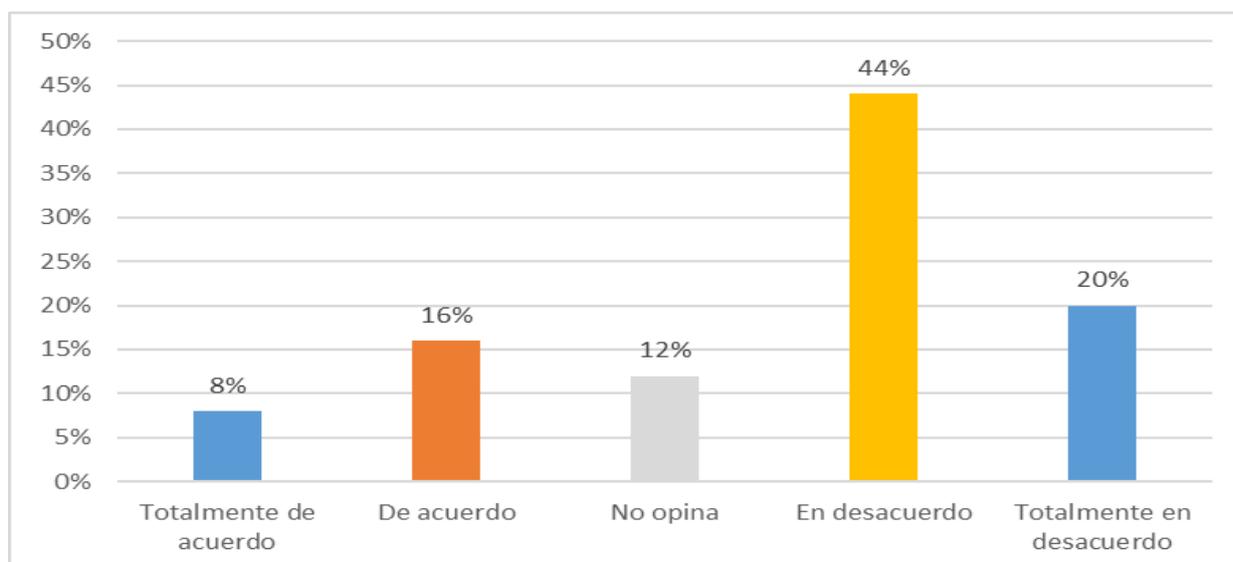


Nota: El 40% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que se le brinda alguna compensación por trabajar días de descanso, el 16% totalmente en desacuerdo, el 36% de acuerdo, el 4% totalmente de acuerdo, y el 4% no opina.

Tabla 20*Tiene conocimiento del régimen especial laboral MYPE*

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 2 | 8% |
| De acuerdo | 4 | 16% |
| No opina | 3 | 12% |
| En desacuerdo | 11 | 44% |
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 20% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración de los propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 20

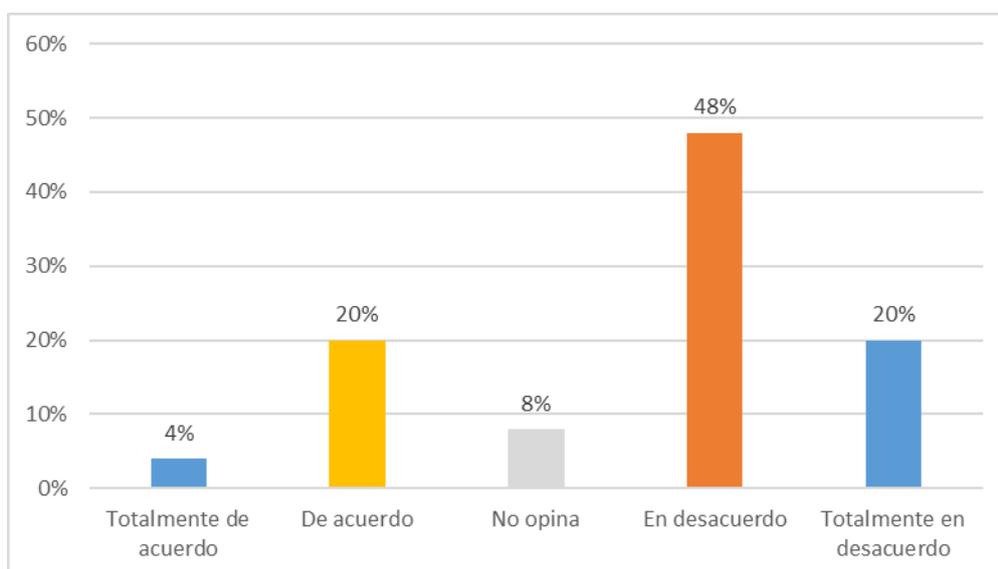
Nota: El 44% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que tienen conocimientos del régimen especial laboral MYPE, el 20% totalmente en desacuerdo, el 16% de acuerdo, el 8% totalmente de acuerdo, y el 12% no opina.

Tabla 21

Tiene conocimiento de los beneficios laborales del régimen MYPE

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4% |
| De acuerdo | 5 | 20% |
| No opina | 2 | 8% |
| En desacuerdo | 12 | 48% |
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 20% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración de los autores, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 21

Nota: El 48% de los encuestados se encuentra en desacuerdo que tienen conocimientos de los beneficios laborales del régimen MYPE, el 20% totalmente en desacuerdo, el 20% de acuerdo, el 4% totalmente de acuerdo, y el 8% no opina.

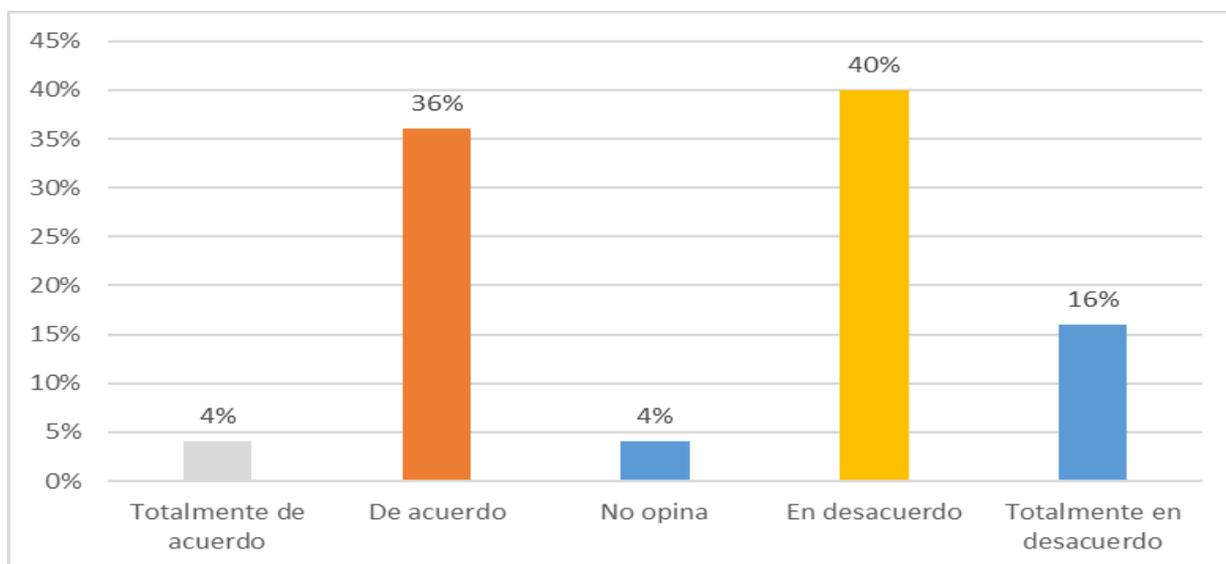
Tabla 22

Se cumple con las ocho horas diarias de trabajo

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4% |
| De acuerdo | 9 | 36% |
| No opina | 1 | 4% |
| En desacuerdo | 10 | 40% |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 16% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración de los propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 22



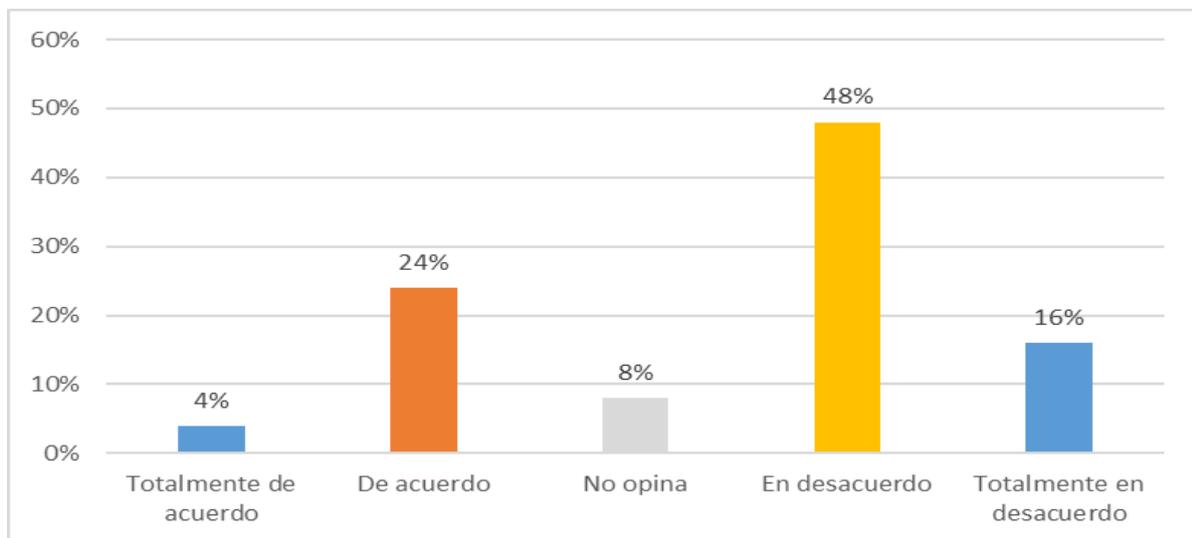
Nota: El 40% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que se cumple con las ocho horas diarias de trabajo, el 16% totalmente en desacuerdo, el 36% de acuerdo, el 4% totalmente de acuerdo, y el 4% no opina.

Tabla 23

El lugar donde labora cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4% |
| De acuerdo | 6 | 24% |
| No opina | 2 | 8% |
| En desacuerdo | 12 | 48% |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 16% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 23

Nota: El 48% de los encuestados se encuentran en desacuerdo en que el lugar donde labora cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo, el 16% totalmente en desacuerdo, el 48% en desacuerdo, el 4% totalmente de acuerdo, y el 8% no opina.

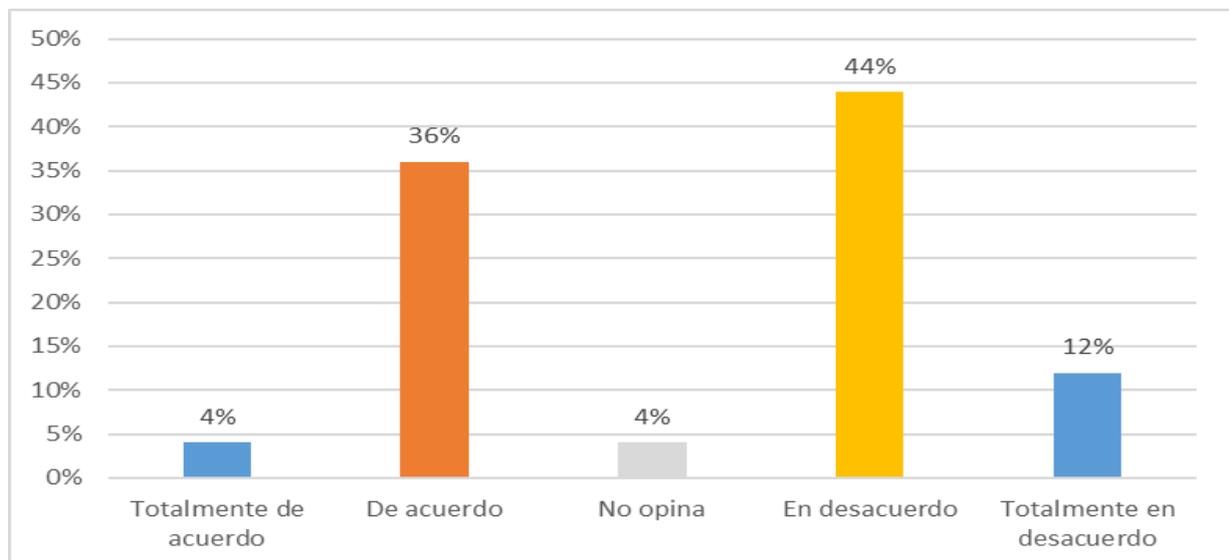
Tabla 24

El lugar donde labora le genera estabilidad laboral

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4% |
| De acuerdo | 9 | 36% |
| No opina | 1 | 4% |
| En desacuerdo | 11 | 44% |
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 12% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 24



Nota: El 44% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que el lugar donde labora le genera estabilidad laboral, el 12% totalmente en desacuerdo, el 36% de acuerdo, el 4% totalmente de acuerdo, y el 4% no opina.

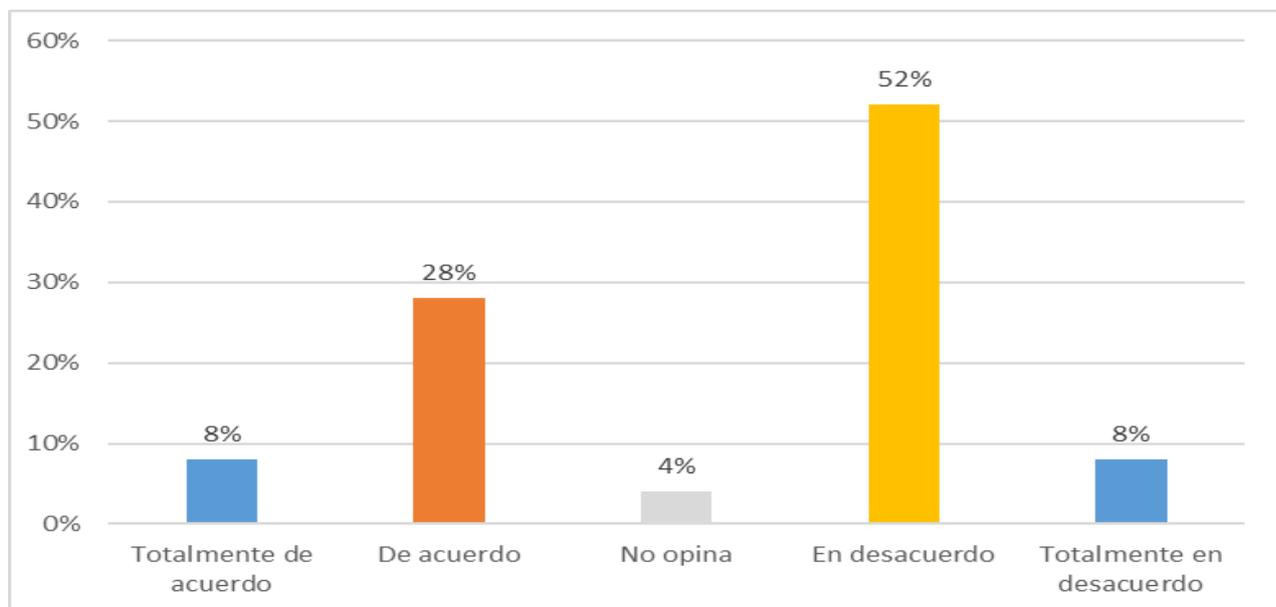
Tabla 25

El lugar donde laboral se le brinda las herramientas necesarias para realizar sus labores

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 2 | 8% |
| De acuerdo | 7 | 28% |
| No opina | 1 | 4% |
| En desacuerdo | 13 | 52% |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 8% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 25



Nota: El 52% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que el lugar donde labora se le brinda las herramientas necesarias para realizar sus labores, el 8% totalmente en desacuerdo, el 28% de acuerdo, el 8% totalmente de acuerdo, y el 4% no opina.

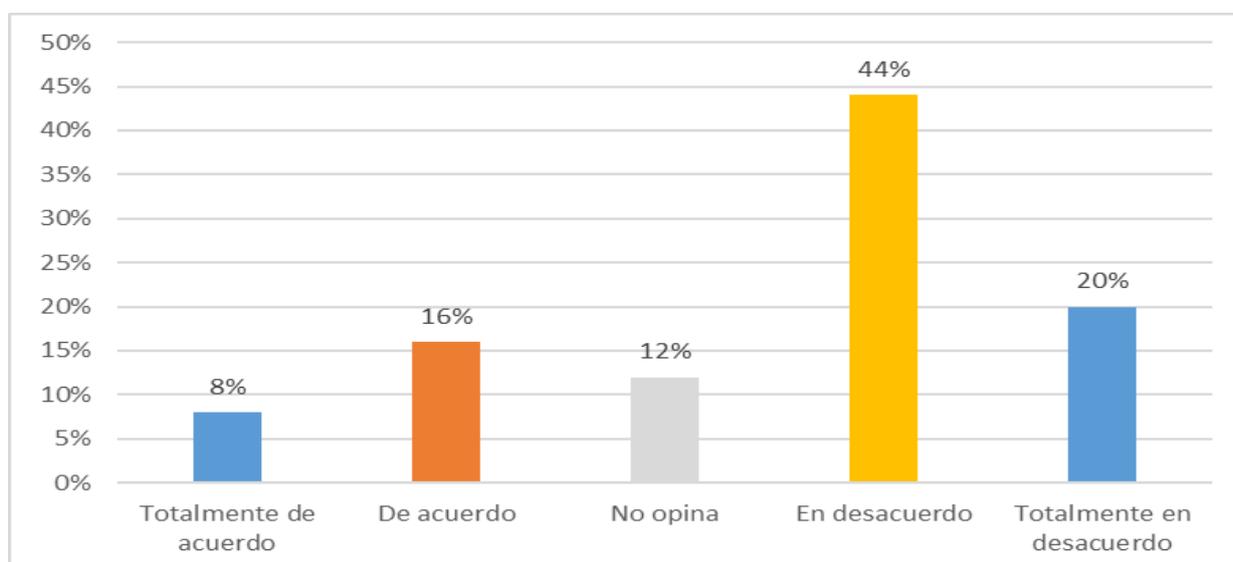
Tabla 26

El Estado les brinda la suficiente protección de sus derechos laborales

| Ítems | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 2 | 8% |
| De acuerdo | 4 | 16% |
| No opina | 3 | 12% |
| En desacuerdo | 11 | 44% |
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 20% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración de los propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 26



Nota: El 44% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que el Estado les brinda la suficiente protección de sus derechos laborales, el 20% totalmente en desacuerdo, el 16% de acuerdo, el 8% se encuentra totalmente de acuerdo, y el 12% no opina.

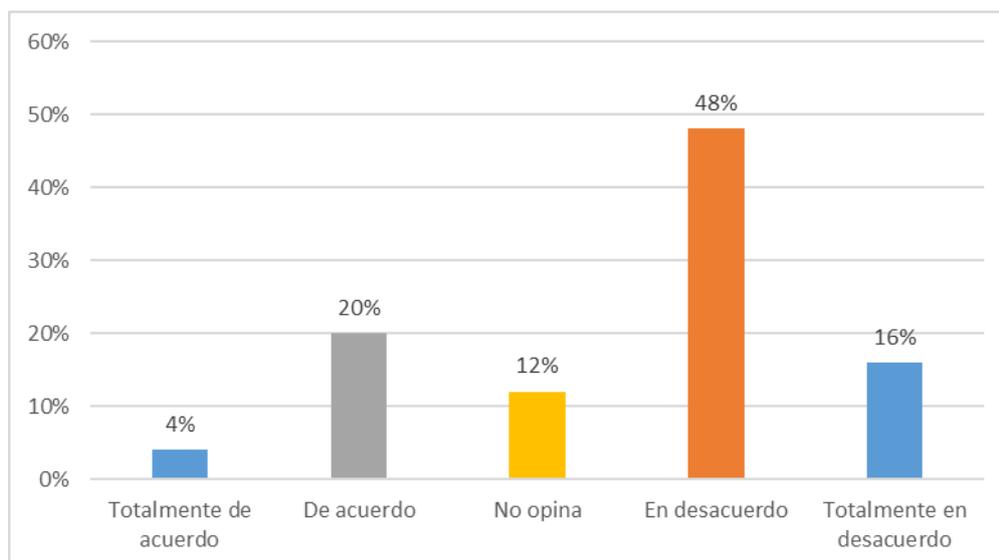
Tabla 27

El Estado promueve y promociona la igualdad jurídica de protección a todos los trabajadores sin importar el régimen en el que se encuentren

| Indicador | N° | % |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4% |
| De acuerdo | 5 | 20% |
| No opina | 3 | 12% |
| En desacuerdo | 12 | 48% |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 16% |
| Total | 25 | 100% |

Nota: Elaboración propia, a partir de la aplicación del cuestionario

Figura 27



Nota: El 48% de los encuestados se encuentra en desacuerdo en que el Estado promueve y promociona la igualdad jurídica de protección a todos los trabajadores sin importar el régimen en el que se encuentren, el 16% totalmente en desacuerdo, el 20% de acuerdo, el 4% totalmente de acuerdo, y el 12% no opina.

3.2 Discusión de resultados

Al haberse aplicado el cuestionario a los especialistas en materia laboral, se ha podido verificar que la mayoría de los encuestados se encuentran en la posición de:

En cuanto a la tabla N°3, el 44% de los encuestados se encuentra en desacuerdo y el 12% totalmente en desacuerdo en que el Estado cumple con brindar la suficiente protección de los derechos laborales de trabajadores de las MYPES, resultados que son coherentes con lo argumentado por Chino y Eláez (2018), quien en su tesis de grado, teniendo como muestra el distrito de Cusco, señala que, los empleadores de las MYPES no vienen acatando de forma eficiente los derechos y beneficios laborales estipulados en la ley y lo mismo con la tesis de Quiñonez, (2018), señalando que, el gozar de derechos laborales adecuados y la correcta determinación estructural tienen relación entre sí.

En lo que concierne a la tabla N°5, el 52% de los encuestados se encuentra en de acuerdo y el 12% totalmente de acuerdo en que la figura jurídica de la suspensión perfecta ha perjudicado los derechos laborales, lo cual es consistente con lo por argumentado por Palomino (2020), quien en su tesis de grado señala que, en primer lugar, las medianas y grandes empresas, a causa de la suspensión perfecta, pudieron brindar compensación a sus colaboradores, ello con la finalidad de que tengan liquidez y puedan afrontar adecuadamente el impacto negativo que tuvieron los choques económicos, empero, las MYPE no pudieron tener acceso a estos beneficios, lo que se relaciona con la investigación en Ecuador realizado por Vella (2018), al señalar en su tesis de pregrado resultados similares, como que el 93% de los encuestados consideran no existe un nivel adecuado de cumplimiento de responsabilidad social que tienen sus empleadores al referirse a sus derechos de atención en salud.

Con respecto a la tabla N° 8, el 48% de los encuestados están en desacuerdo y el 20% totalmente en desacuerdo al indicar que el actual régimen laboral MYPE

brinda adecuada protección de los derechos laborales, convergiendo con la investigación de Llano (2016), quien en su investigación afirma que, el actual régimen laboral MYPE no está brindando una adecuada protección de los derechos laborales fundamentales. De tal forma que, la tesis de pregrado de Bautista (2018), señala al respecto, que el Estado con el objetivo de brindar la promoción de las inversiones, esto, genera desigualdad y perjuicios a los colaboradores de las micro y pequeñas empresas.

Conforma a la tabla N°9, el 44% de los encuestados están en desacuerdo y el 20% totalmente en desacuerdo en que los trabajadores de las microempresas poseen los derechos laborales fundamentales, ello concuerda con la investigación de Chino y Eliez (2018), quien en su tesis de grado afirma que, los empleadores de las MYPES del distrito de Cusco no vienen acatando de forma eficiente derechos y beneficios estipulados en la ley, lo que también se relaciona la investigación de Cusi (2017), al mencionar que, cuando se aplican incentivos, estos han tenido un impacto relevante y positivo en cuanto al desempeño mostrado por su masa laboral, cosa contrario si no se cumple ello, y eso es relevante en el sentido de no cumplir con los derechos fundamentales, perjudicando la productividad de los trabajadores de las Mypes.

En cuanto a la tabla N°12, el 48% de los encuestados se encuentra en desacuerdo y el 16% totalmente en desacuerdo en que el actual régimen MYPE brinda seguridad jurídica a los trabajadores, resultados que son concordantes con lo planteado por Huaraz (2017), quien en su estudio alega que, la ley MYPE solo vulnera los derechos constitucionales de temas laborales, y su régimen disminuye en gran proporción la seguridad jurídica, derechos y beneficios laborales, lo mismo con el trabajo de Mendoza (2016), al mencionar que, las Mypes al pertenecer en su mayoría al sector informal, no se cumplen con sus beneficios laborales o es muy escaso.

En cuanto a la tabla N°15, el 44% de los encuestados se encuentra de acuerdo y el 16% totalmente de acuerdo en que de modificarse el D.S. 13-2013-PRODUCE, se mejorarán los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas, lo cual

se encuentra enmarcado en el objetivo de la presente investigación, de proponer la modificación de los Art 47 y 50 en el D.S. N° 013-2013- PRODUCE en lo referido a los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas, basta citar el EXP N°. 045556-2011-PA/TC- San Martín, donde hubo un pedido del reintegro por remuneraciones, gratificaciones, vacaciones no disfrutadas y vacaciones trucas por un monto alto, a ello se le añade los intereses legales, teniendo como fundamentos los siguientes; (i) aplicación indebida del principio de primacía de la realidad, puesto que, nunca se comprobó el mismo, (ii) el demandante no mencionó que la empresa es Microempresa, y la misma tiene su misma regulación de beneficios laborales, finalmente la tribunal declara a favor del trabajador después de cuatro años de procesos.

De la aplicación del cuestionario a los trabajadores de las microempresas de Lima, elaborado con el propósito de conocer las restricciones de beneficios laborales de los trabajadores de microempresas, se pudo verificar que la mayoría de los encuestados se encuentra en la posición de:

En cuanto a la tabla N°18, el 40% de los encuestados se encuentra en desacuerdo y el 8% totalmente en desacuerdo en que se cumple con el derecho de descanso semanal, resultados que se encuentran en el mismo sentido que lo señalado por LLano (2016), quien en su tesis de grado, resalta que, en las MYPE, se ha evidenciado elusión de los beneficios sociales y jurídicos, lo cual tiene un impacto relevante en la conformidad laboral de sus trabajadores y por el ende en el desempeño y productividad de estos, lo que converge a Mendoza (2016), al mencionar que, las Mypes al pertenecer en su mayoría al sector informal, no se cumplen con sus beneficios laborales o es muy escaso.

De acuerdo a la tabla N° 19, el 40% de los encuestados están en desacuerdo y el 16% en totalmente en desacuerdo al indicar que se le brinda alguna compensación por trabajar días de descanso, lo cual tiene mucha relación la tesis de Marceliano (2019), quien en su investigación arguye que, los trabajadores por

desconocimiento se le es vulnerado sus beneficios laborales, también indica que la Sunafil no aplica una adecuada orientación a los mismos. Esto se puede responder según la investigación de Benigno (2015), al señalar que, los elevados costos laborales desincentivan que se formalicen a los trabajadores, y debido a esto tiene un efecto negativo en su liquidez debido a los castigos que recibe por este incumplimiento.

En lo que respecta a la tabla N°21, el 48% de los encuestados se encuentra en desacuerdo y el 20% totalmente en desacuerdo que tienen conocimientos de los beneficios laborales del régimen MYPE, lo cual sigue la misma línea que la investigación realizada por Mariscal (2015), quien en su investigación menciona que, la mayoría de los trabajadores desconocen sus derechos, y por ende son vulnerados. Esto también se debe a lo indicado por Marceliano (2019), Sunafil no garantiza la protección de los derechos laborales de la MYPE, como la remuneración mínima vital, jornada laboral, entre otras.

Conforme a la tabla N°23, el 48% de los encuestados indican estar en desacuerdo y el 16% totalmente en desacuerdo en que el lugar donde labora cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo, relacionándose con la tesis de Cusi (2017), donde se indica que muchas de las microempresas no cumplen con tener las normas de seguridad y salud en el trabajo, que termina afectando en su desempeño laboral, lo mismo se indica en la investigación de Chino y Eliez (2018), al señalar que, los empleadores de las MYPES del distrito de Cusco no vienen acatando de forma eficiente derechos y beneficios estipulados en la ley.

En cuanto a la tabla N°26, el 44% de los encuestados se encuentra en desacuerdo y el 20% totalmente en desacuerdo en que el Estado les brinda la suficiente protección de sus derechos laborales, lo cual se corrobora con lo resaltado por Bautista (2018), al indicar que, el Estado con el objetivo de brindar la promoción de las inversiones, esto, genera desigualdad y perjuicios a los colaboradores de las micro y pequeñas empresas. Donde Mendoza (2016), señala el alto índice de

informalidad que sufren las Mypes, motivo por el cual tampoco cumplen con los requerimientos mínimos de un empleo digno.

En cuanto a la tabla N°27, el 48% de los encuestados se encuentra en desacuerdo y el 16% totalmente en desacuerdo en que el Estado promueve y promociona la igualdad jurídica de protección a todos los trabajadores sin importar el régimen en el que se encuentren, resultados que se contrastan con lo indicado en la investigación de Marceliano (2019), en el que señala que el Estado a través del régimen laboral, no garantiza la protección de los derechos laborales de la mypes, como la remuneración mínima vital, jornada laboral, entre otras.

Cabe mencionar que es importante garantizar y velar por los derechos de los trabajadores, pues estos pueden incidir en su desempeño y productividad laboral, tal como lo indica Cusi (2017), en el cual a través de su estudio indica que, el aplicar incentivos tiene un impacto significativo y positivo en cuanto al desempeño mostrado por la masa laboral, por lo que se busca garantizar los derechos correspondientes al ámbito laboral.

3.3 Aporte práctico

Proyecto de Ley N °

**PROPUESTA LEGISLATIVA QUE MODIFICA LOS
ARTÍCULOS 47 Y 50 EN EL D.S N° 013-213-PRODUCE
PARA BENEFICIOS LABORALES DE LAS
MICROEMPRESAS**

La bachiller Calderón Torres Mery Luz, de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, ejerciendo el derecho

de iniciativa Legislativa que confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa.

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE PROPONE LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 47 y 50 EN EL D.S N° 013-213-PRODUCE

Artículo Único. Modificación de los artículos 47 y 50 del D.S N° 013- 213-PRODUCE

Modifíquese de forma parcial los artículos 47 y 50 del D.S N° 013-213-PRODUCE

Artículo 47. Regulación de derecho y beneficios laborales

El D.S N° 013-213-PRODUCE, permite el impulso y desarrollo productivo y crecimiento empresarial de las micro y pequeñas empresas, siendo definidas en el artículo 4 del presente decreto.

Asimismo, en el título VII del régimen laboral de la micro y pequeña empresa se especifica todo lo referente a los derechos laborales, como sus disposiciones complementarias.

El artículo 47 indica que, según el decreto legislativo 1086, no se aplicará aquellos trabajadores que hayan cesado después de la vigencia de la norma

y vuelven a ser contratados de forma inmediato por el mismo empleador, salvo que haya transcurrido 1 años del cese.

Artículo 50. Objeto de la ley

El artículo 50 se indica que, los beneficios no percibidos para las microempresas son:

1. Asignación familiar,
2. Compensación por tiempo de servicio,
3. Gratificaciones (28 de julio y 25 de diciembre),
4. Utilidades,
5. Seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR), y
6. EsSalud.

Exposición de Motivos

El presente proyecto de ley pretende solucionar una problemática coyuntural como los beneficios laborales de las microempresas, pues existe poco interés por parte del Estado y la inatención con respecto a la protección de los derechos de los colaboradores (trabajadores), pues el Estado en busca de promocionar las empresas, incurren solo en la maximización de los beneficios contables, rentabilidad en otras palabras, sin importar la vulneración de los derechos, es decir, al Estado le interesa proteger más la rentabilidad que los derechos.

Aunado a ello, se tiene una gran problemática de desconocimiento por parte de los trabajadores de sus derechos laborales, y que es explotado por el empleador, ejemplo se tiene el descanso semanal, que es protegido por el Decreto Legislativo N° 713, Ley de consolidación de Descansos remunerados sujetos al régimen laboral privada, terminando vulnerando a lo estipulado en la

constitución de 1993, que brinda reconocimiento al principio protector del derecho laboral, en las cuales se encuentran en los artículos 22 y 23, donde se establece al derecho al trabajo como principio esencial para el desempeño de la persona y la convergencia de bienestar social, así como también de política pública prioritaria, donde se pretende proteger, con mayor implicación a las personas vulnerables. Además, que no solo se dé el trabajo, sino también se respeten los derechos constitucionales, con lo cual se prohíba todo tipo de trabajo forzoso como tampoco la inexistencia de la remuneración.

Por los fundamentos expresados, es una necesidad proponer una fórmula legal a fin de modificar el artículo 47, al no esperar el año para que se pueda aplicar la norma, sino que sea de forma inmediata, lo mismo con el artículo 50 del D.S N° 013-213-PRODUCE, incorporando mayores beneficios como, asignación familiar, gratificaciones, CTS, y seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR) tal como se otorga para las pequeñas empresas.

Efecto de la Vigencia de la Norma Sobre La Legislación Nacional

La propuesta de modificación parcial de los artículos 47 y 50 del D.S N° 013-213-PRODUCE, que incorpora mayores beneficios laborales a los trabajadores de las microempresas, no modifica ni contraviene la Constitución Política del Perú, ni otra normativa vigente, toda vez que, se pretende resolver uno de los temas más coyunturales en el país, con el objetivo de brindar mayor protección por parte de Estado hacia los trabajadores.

Análisis Costo- Beneficio

La presente iniciativa legislativa, de ser aprobada y promulgada; no generará costo público al Estado, mucho menos su implementación, toda vez

que busca garantizar el derecho de los titulares del bien, como bien se estableció en la exposición de motivos.

IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. Los efectos jurídicos que se darían con la modificatoria del D.S '13-2013-PRODUCE, es que se brindaría mayor seguridad jurídica a los trabajadores, al tener mayor estabilidad, al tener asignación familiar, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones, el seguro complementario de trabajo de riesgo y seguro médico(essalud).
2. Los beneficios actuales que cuentan los trabajadores de las microempresas son, remuneración mínima vital, vacaciones, descanso semanal obligatorio, feriados no laborables y los demás establecidos en el D. S. 013-2013-PRODUCE.
3. De acuerdo al análisis de jurisprudencia nacional e internacional se encuentran que existe una desprotección a los trabajadores de la microempresa, pues los casos toman años para que tenga solución para el reconocimiento de sus beneficios laborales.
4. El impacto de las restricciones de beneficios laborales es significativo en los trabajadores de microempresas, dado que muchos de ellos desconocen de sus beneficios, siendo aprovechados por sus empleadores.
5. La propuesta de modificatoria de los artículos 47 y 50 en el D. S. 013-2013-PRODUCE, es factible, al brindar mayor seguridad y estabilidad jurídica y económica a los trabajadores de las microempresas.

4.2 Recomendaciones

1. Que el Estado brinde protección a aquel sujeto más débil, en este caso el trabajador, y que esté por encima los beneficios de las empresas.
2. Que se incorporen más beneficios laborales a los trabajadores de la microempresa, pues se encuentran en desventaja con respecto a otros regímenes laborales.
3. Se recomienda una propuesta de modificatoria de los artículos 47 y 50 en el D.S. N° 013-2013- PRODUCE.

Referencias

- Alama. (2018). *La relación del cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño de los trabajadores del grupo TRC (Tesis de contabilidad)*. Repositorio institucional de Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500>
- Bautista, Y. (2018). *Mecanismos de protección laboral de los derechos de trabajadores frente al cierre de microempresas por causas objetivas del distrito de Jesús María, 2018. (Tesis de pregrado)*. Repositorio institucional UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66957/Yauri_BPDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benigno. (2015). *Beneficios del Régimen Laboral especial de la Ley N° 28015 y su incidencia en la liquidez de la Microempresa Seguridad J&M S.A.C del distrito de Trujillo (Tesis para optar el título de contador público)*. Repositorio institucional de Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/948/benignohipolito_fior ella.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearso.
- Buen, D. (2008). *Derecho del trabajador*. Porrúa.
- Calvacante. (2016). *Satisfacción de los colaboradores de las microempresas de Brasil (Tesis de pregrado)*. Repositorio institucional de la Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
- Chino, M., & Eláez, R. (2018). *Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPES en el distrito del cusco y el empleo digno (Tesis de licenciatura)*.

Repositorio institucional de Universidad Nacional San Antonia Abad del Cusco.
Obtenido de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/3906>

Coello, V. (2014). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center del departamento Inbound Pymes (Claro). *La gaceta*.

Constitución Política del Perú. (1993). Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

Creswell. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design*. Aventure Works.

Cusi, H. (2017). *Incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la financiera crediscotia agencia Huancavelica (Tesis de licenciatura)*. Repositorio institucional de Universidad Nacional de Huancavelica.

Freixes. (1986). *Los derechos sociales de los trabajadores en la constitución*. MTSS.

Gonzales, J. (2015). *“Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de las Mypes de Quito. (Tesis para optar el grado de abogado)*. Repositorio de la Universidad Central del Ecuador.

Huaraz, O. (2017). *Inconstitucionalidad de la Ley de la Micro y Pequeña Empresa – Ley MYPE (Tesis para optar el grado de abogado)*. Repositorio institucional UTP.

Jiménez. (2014). Beneficios del Mercado Laboral. *Economistas*, 20-30.

LLano, C. (2016). *Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda chiclayo-2016 (Tesis para optar el título de contador)*. Repositorio institucional de Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4532/Llano%20Corrales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Malhotra. (2010). *Investigación de Mercado*. Adventure Works.
- Marceliano, P. (2019). *La Sunafil y los derechos laborales de los trabajadores en las microempresas del Mercado Central del Callao, 2018 (Tesis para el título de abogado)*. Repositorio institucional UCV.
- Mariscal, F. (2015). *“La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos de la Paz. (Tesis para optar el grado académico)*. Repositorio institucional de Universidad Nacional de los Andes.
- Mendoza, C. (2016). *La informalidad laboral y su relación con el desempeño laboral de las MYPES del sector restaurantes de la Urb San Nicolas (Tesis para optar el grado de Abogado)*. Repositorio institucional Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <http://bibliotecas.unitru.edu.pe/>
- Mujica. (1994). *Las fuentes del Derecho del Trabajo en las constituciones de 1979 y 1003*. Ius et Veritas.
- Nunjar, L. (2017). *Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo. (Tesis de pregrado)*. Repositorio institucional UPAO. Obtenido de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3454>
- Pachamango, N. (2014). *La Ley de Formalización Laboral N° 30056, beneficios en los trabajadores de las MYPES del sector calzado en el distrito el Porvenir. (Tesis para optar el título de economista)*. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/657/pachamango_noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palomino, L. (2020). *Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del estado de emergencia nacional y sanitaria, Perú 2020*. Lima.

- Quiñonez. (2018). *La relación entre la identificación organizacional y la satisfacción de beneficios laborales en trabajadores de la empresa de Guatemala (Tesis de licenciatura, Universidad de Guatemala)*. Repositorio institucional de Universidad de Guatemala. Obtenido de <https://digi.usac.edu.gt/edigi/repositorios.html>
- Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derecho laborales por parte del tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del Exp.5057-2013-AA/TC (Tesis para optar el grado de abogado)*. Repositorio institucional de la Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rueda. (2011). *Derechos Laborales*. Editorial la ´Palestra.
- Sampieri, Fernández, & Bautista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw Hill education.
- Sánchez. (2003). *Prontuario de Economía*. Tesoro.
- Spector. (2015). *El mercado laboral*. Grejley.
- Spector. (s.f.). *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho*. Adventure Works.
- Vela, A. (2017). *Omisión de los tributos laborales de las micro empresas madereras y el bienestar social de los trabajadores del distrito de Manantay, Ucayali (Tesis de pregrado)*. Repositorio institucional de Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

ANEXOS

| VARIABLES | PROBLEMA | HIPÓTESIS | OBJETIVOS |
|---|--|--|--|
| <p>INDEPENDIENTE</p> <p>D. S N° 013-2013 PRODUCE</p> | <p>¿Cómo afecta la restricción de los beneficios laborales en los trabajadores de las microempresas en la ciudad de Lima en el periodo 2018-2020</p> | <p>Si se modifica el D.S. 13-2013-PRODUCE entonces se mejoran los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas.</p> | <p>GENERAL:</p> <p>Determinar los efectos jurídicos de la modificatoria del D.S N° 013-2013-PRODUCE en relación a los beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas en la ciudad de lima periodo 2018-2020</p> |
| <p>DEPENDIENTE:</p> <p>Beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas</p> | | | <p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. CONOCER los beneficios laborales actuales con que cuenta el trabajador en las microempresas frente a los otros tipos de empresas 2. Analizar la jurisprudencia internacional y nacional referida a los beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas. 3. Evaluar el impacto de las restricciones de beneficios laborales de los trabajadores en las microempresas. 4. Propuesta de modificación de los Art 47 Y 50 en el D.S. N° 013-2013-PRODUCE en lo referido a los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas. |



CUESTIONARIO APLICADO A LOS ABOGADOS DE LIMA

RESTRICCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS EN LA CIUDAD DE LIMA.

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

| | | | | |
|---|--------------------------|-----------------|-----------------------|----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| TOTALMENTE EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | NO OPINA | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO |

| ITEM | TD | D | NO | A | TA |
|--|----|---|----|---|----|
| 1.- ¿Considera usted que la actual regulación del régimen MYPE permite estabilidad laboral? | | | | | |
| 2.- ¿Considera usted que la actual regulación del régimen MYPE cumple con brindar las normas de seguridad y salud en el trabajo? | | | | | |
| 3.- ¿Considera usted que el Estado cumple con brindar la suficiente protección de los derechos laborales de trabajadores de las MYPES? | | | | | |
| 4.- ¿Considera usted que las restricciones de beneficios laborales del régimen MYPE perjudican en gran proporción a los trabajadores? | | | | | |
| 5.- ¿Considera usted que la figura jurídica de la suspensión perfecta ha perjudicado los derechos laborales? | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 6.- ¿Considera usted que el régimen MYPE vulnera el principio de igualdad ante la ley contenido en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política? | | | | | |
| 7.- ¿Considera usted que el régimen MYPE vulnera el derecho a la no discriminación? | | | | | |
| 8.- ¿Considera usted que el actual régimen laboral MYPE brinda una adecuada protección de los derechos laborales fundamentales? | | | | | |
| 9.- ¿Considera usted adecuado que en <i>estricto sensu</i> los trabajadores de las microempresas no disfruten de los derechos laborales fundamentales (asignación familiar, gratificaciones, utilidades, CTS, seguro de vida)? | | | | | |
| 10.- ¿Considera usted que la actual regulación del régimen MYPE permite condiciones laborales adecuadas? | | | | | |
| 11.- ¿Considera usted que la actual regulación del régimen MYPE permite tener una remuneración base a la mínima vital? | | | | | |
| 12.- ¿Considera usted que el actual régimen MYPE brinda seguridad jurídica a los trabajadores? | | | | | |
| 13.-¿Considera usted que el actual régimen MYPE brinda una adecuada protección a los beneficios laborales? | | | | | |
| 14.-¿Estaría de acuerdo con la modificación de los Art 47 Y 50 en el D.S. N° 013-2013-PRODUCE en lo referido a los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas? | | | | | |
| 15.-¿Considera usted que si se modifica el D.S. 13-2013-PRODUCE entonces se mejoran los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas? | | | | | |



**CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LAS
MICROEMPRESAS DE LIMA**

**RESTRICCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS
TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS EN LA CIUDAD DE
LIMA.**

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--------------------------|-----------------|-----------------------|----------------------------------|
| TOTALMENTE EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | NO OPINA | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO |

| ITEM | TD | D | NO | A | TA |
|---|----|---|----|---|----|
| 1.- ¿Cree usted que la remuneración de su trabajo se toma como base la remuneración mínima vital? | | | | | |
| 2.- ¿Considera usted que se le brinda algún tipo de documento (recibo, boleta, etc), al momento de su remuneración? | | | | | |
| 3.- ¿Considera usted que se cumple con el derecho de descanso semanal? | | | | | |
| 4.- ¿Considera usted que se le brinda alguna compensación por trabajar días de descanso? | | | | | |
| 5.- ¿Tiene conocimiento del régimen especial laboral MYPE? | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 6.- ¿Tiene conocimiento de los beneficios laborales del régimen MYPE? | | | | | |
| 7.- ¿Considera usted que se cumple con las ocho horas diarias de trabajo? | | | | | |
| 8.- ¿Considera usted que el lugar donde labora cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo? | | | | | |
| 9.- ¿Considera usted que el lugar donde labora le genera estabilidad laboral? | | | | | |
| 10.- ¿Considera usted que en el lugar donde labora se le brinda las herramientas necesarias para realizar sus labores? | | | | | |
| 11.- ¿Considera usted que el Estado les brinda la suficiente protección de sus derechos laborales? | | | | | |
| 12.- ¿Considera usted que el Estado promueve y promociona la igualdad jurídica de protección a todos los trabajadores sin importar el régimen en el que se encuentren? | | | | | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|---|-----------------------------------|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | | Segundo Godofredo Díaz de la Cruz |
| 2. | PROFESIÓN | Abogado |
| | ESPECIALIDAD | Civil |
| | GRADO ACADÉMICO | Abogado |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 26 años |
| | CARGO | Abogado |
| <p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p style="text-align: center;">RESTRICCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS EN LA CIUDAD DE LIMA</p> | | |
| 3. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 3.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | CALDERON TORRES MERY LUZ |
| 3.2 | ESCUELA PROFESIONAL | DERECHO |
| 4. INSTRUMENTO EVALUADO | <p>1. Entrevista ()</p> <p>2. Cuestionario (X)</p> <p>3. Lista de Cotejo ()</p> <p>4. Diario de campo ()</p> | |
| 5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | <p><u>GENERAL:</u></p> <p>Validar el Cuestionario referido a las restricciones de beneficios laborales aplicado a los abogados en materia laboral.</p> | |
| | <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>1. Conocer los beneficios laborales actuales con que cuenta el trabajador en las microempresas frente a los otros tipos de empresas</p> <p>2. Evaluar el impacto de las restricciones de beneficios laborales de los trabajadores en las microempresas.</p> | |

| | 3. Proponer la modificación de los Art 47 Y 50 en el D.S. N° 013-2013- PRODUCE en lo referido a los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas. | |
|--|---|--|
| A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| N° | 6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | ALTERNATIVAS |
| 01 | <p>¿Considera usted que la actual regulación del régimen MYPE permite estabilidad laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 02 | <p>¿Considera usted que la actual regulación del régimen MYPE cumple con brindar las normas de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 03 | <p>¿Considera usted que el Estado cumple con brindar la suficiente protección de los derechos laborales de trabajadores de las MYPES?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 04 | <p>¿Considera usted que las restricciones de beneficios laborales del régimen MYPE perjudican en gran proporción a los trabajadores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|----|---|--|
| | <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 05 | <p>¿Considera usted que la figura jurídica de la suspensión perfecta ha perjudicado los derechos laborales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 06 | <p>¿Considera usted que el régimen MYPE vulnera el principio de igualdad ante la ley contenido en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 07 | <p>¿Considera usted que el régimen MYPE vulnera el derecho a la no discriminación?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 08 | <p>¿Considera usted que el actual régimen laboral MYPE brinda una adecuada protección de los derechos laborales fundamentales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> | <p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |

| | | |
|---------------------------|--|--|
| | <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>.....</p> |
| 13 | <p>¿Considera usted que el actual régimen MYPE brinda una adecuada protección a los beneficios laborales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 14 | <p>¿Estaría de acuerdo con la modificación de los Art 47 Y 50 en el D.S. N° 013-2013-PRODUCE en lo referido a los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 15 | <p>¿Considera usted que si se modifica el D.S. 13-2013-PRODUCE entonces se mejoran los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| <p>PROMEDIO OBTENIDO:</p> | | <p>A (X) D ()</p> |

7.COMENTARIOS GENERALES

Que la actual Régimen Mypse es vulnerable a la ley laboral de los trabajadores, que se interpreta de acuerdo a los intereses de cada empresa.

8. OBSERVACIONES:



Segundo G. Díaz De la Cruz
ABOGADO
CAL. 24427 CAC. 4231

Juez Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|---|--------------------------|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | | Segundo Díaz de la Cruz |
| 2. | PROFESIÓN | Abogado |
| | ESPECIALIDAD | Civil |
| | GRADO ACADÉMICO | Abogado |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 26 años |
| | CARGO | Abogado |
| <p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p align="center">RESTRICCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS EN LA CIUDAD DE LIMA</p> | | |
| 3. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 3.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | CALDERON TORRES MERY LUZ |
| 3.2 | ESCUELA PROFESIONAL | DERECHO |
| 4. INSTRUMENTO EVALUADO | 1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () | |
| 5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | <p><u>GENERAL:</u></p> <p>Validar el Cuestionario referido a las restricciones de beneficios laborales aplicado a Trabajadores de las microempresas en la ciudad de Lima.</p> | |

| | <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1. Conocer los beneficios laborales actuales con que cuenta el trabajador en las microempresas frente a los otros tipos de empresas.</p> <p>2. Evaluar el impacto de las restricciones de beneficios laborales de los trabajadores en las microempresas.</p> <p>3. Proponer la modificación de los Art 47 Y 50 en el D.S. N° 013-2013- PRODUCE en lo referido a los beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas.</p> | |
|---|--|---|
| <p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa [x] en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | | |
| N° | 6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | ALTERNATIVAS |
| 01 | <p>¿Cree usted que la remuneración de su trabajo se toma como base la remuneración mínima vital?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |

| | | |
|----|--|--|
| 02 | <p>¿Considera usted que se le brinda algún tipo de documento (recibo, boleta, etc), al momento de su remuneración?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 03 | <p>¿Considera usted que se cumple con el derecho de descanso semanal?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 04 | <p>¿Considera usted que se le brinda alguna compensación por trabajar días de descanso?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 05 | <p>¿Tiene conocimiento del régimen especial laboral MYPE?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |

| | | |
|----|---|--|
| 06 | <p>¿Tiene conocimiento de los beneficios laborales del régimen MYPE?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 07 | <p>¿Considera usted que se cumple con las ocho horas diarias de trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 08 | <p>¿Considera usted que el lugar donde labora cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 09 | <p>¿Considera usted que el lugar donde labora le genera estabilidad laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |

| | | |
|----|--|--|
| 10 | <p>¿Considera usted que en el lugar donde laboral se le brinda las herramientas necesarias para realizar sus labores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 11 | <p>¿Considera usted que el Estado les brinda la suficiente protección de sus derechos laborales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| 12 | <p>¿Considera usted que el Estado promueve y promociona la igualdad jurídica de protección a todos los trabajadores sin importar el régimen en el que se encuentren?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p> | <p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |

| | |
|---------------------------|--------------------|
| <p>PROMEDIO OBTENIDO:</p> | <p>A(X) D()</p> |
| | |

7.COMENTARIOS GENERALES

Por lo general la remuneración de un trabajador
está basada en el sueldo mínimo vital y no
se respeta los 8 horas laborales que tipifica
nuestra Constitución Política,

8. OBSERVACIONES:



Segundo G. Díaz De la Cruz
ABOGADO
C.A. 2447 CAC 4291

Juez Experto

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXP. N.º 04556-2011-PA/TC

Lima, 31 de enero de 2012

VISTO

El recurso de agravio constitucional interpuesto por Tarapoto Diesel S.C.R. LTDA. Contra la resolución expedida por la Sala Mixta Descentralizada de Tarapoto de la Corte Superior de Justicia de San Martín, de fojas 191, su fecha 5 de agosto del 2011, que declaró improcedente la demanda de autos; y,

ATENDIENDO A

5. Que con fecha 22 de junio del 2010, la Sociedad recurrente interpone demanda de amparo contra los vocales de la Sala Mixta Descentralizada de Tarapoto de la Corte Superior de Justicia de San Martín, con la finalidad de que se declare nula la resolución de fecha 11 de mayo del 2010, que revoca la resolución de fecha 22 de enero del 2010, expedida por el Juzgado Mixto de Tarapoto, y reformándola declara fundada la demanda laboral sobre pago de beneficios sociales (Expediente N° 2009-098) interpuesta en su contra por don Lenín Moreno Moreno, y le ordena que pague al demandante, por concepto de reintegro de remuneraciones, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, vacaciones no disfrutadas y vacaciones truncas, el monto de S/. 34,817.72 más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, con costas y costos; por

considerar que la citada resolución vulnera sus derechos constitucionales a la tutela procesal efectiva, al debido proceso, a la defensa, así como a la debida motivación de las resoluciones judiciales. Solicita, además, se retrotraiga el proceso hasta antes de que se produjera la vulneración de los derechos invocados.

6. Que el Juzgado Especializado en lo Civil de la Provincia de San Martín, con fecha 28 de marzo del 2011 (fojas 162), declaró improcedente la demanda por considerar que de los fundamentos expuestos en el escrito de la demanda de amparo se deduce que tiene por finalidad cuestionar el criterio jurisdiccional empleado por el órgano colegiado emplazado –en cuanto a la valoración de los medios probatorios e interpretación y aplicación de normas sustantiva laborales– en la resolución judicial cuestionada. A su turno, la Sala revisora, mediante resolución de fecha 5 de agosto del 2011 (fojas 191), confirma la apelada por similares argumentos.

3. Que del petitorio de la demanda se aprecia que alegando una supuesta vulneración de sus derechos constitucionales a la tutela procesal efectiva, al debido proceso, a la defensa, así como a la debida motivación de las resoluciones judiciales, la recurrente pretende que, en la vía del proceso de amparo, se declare nula la resolución judicial materia de cuestionamiento expedida en el proceso laboral sobre pago de beneficios sociales interpuesta en su contra por don Lenín Moreno Moreno (Expediente N° 2009-098); por considerar que ésta ha sido expedida: (i) aplicándose indebidamente el principio de primacía de la realidad, el cual no es aplicable porque el demandante no ha acreditado con medio probatorio alguno haber laborado para su empresa; (ii) transgrediéndose el artículo 36° de la Ley Procesal del Trabajo, al practicarse de oficio la liquidación de beneficios sociales del demandante; (iii) restringiéndose su derecho a la defensa,

ya que al no haberse ordenado que se practique la referida liquidación de beneficios sociales por perito judicial se ha visto impedido de formular las observaciones que la ley faculta; (iv) transgrediéndose lo previsto en la Ley N° 28015 y el Decreto Legislativo N° 1086 y su reglamento, ya que al no haber meritado que se trata de una Microempresa, no ha aplicado los referidos dispositivos legales, los cuales regulan los beneficios sociales de los trabajadores de la micro y pequeña empresa.

4. Que, no obstante, revisada la resolución judicial cuestionada, se advierte que ésta se encuentra debidamente motivada, justificando en particular las razones por las que se declaró fundada la demanda laboral interpuesta contra la recurrente y ordenaron pagar al demandante la suma total de S/. 34,817.72, siendo que sus fundamentos, sean o no compartidos por la empresa recurrente, constituyen justificación suficiente que respalda la decisión respectiva, la misma que según se observa, ha sido expedida en un proceso llevado a cabo con todas las garantías debidas y pleno respeto a la tutela jurisdiccional efectiva.

5. Que, por lo demás, este Tribunal precisa, tal como lo ha hecho en reiterada jurisprudencia, que el proceso de amparo en general y el amparo contra resoluciones judiciales en particular no pueden constituirse en mecanismos de articulación procesal de las partes, mediante los cuales se pretenda extender el debate de las cuestiones sustantivas y procesales ocurridas en un proceso anterior, sea éste de la naturaleza que fuere y que haya sido resuelto por los órganos jurisdiccionales ordinarios, pues no constituye un medio impugnatorio que continúe revisando una decisión que sea de exclusiva competencia de la jurisdicción ordinaria, facultad que constituye la materialización de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional que la Constitución

Política reconoce a este Poder del Estado; a menos que pueda constatarse un proceder manifiestamente irrazonable, que no es el caso.

6. Que el amparo contra resoluciones judiciales requiere como presupuestos procesales indispensables la constatación de un agravio manifiesto a los derechos fundamentales de las personas que comprometa seriamente su contenido constitucionalmente protegido (RTC N° 02363-2009-PA/TC, considerando 4); presupuesto básico sin el cual la demanda resulta improcedente.

7. Que, por consiguiente, no habiéndose acreditado que los hechos alegados incidan en el contenido constitucionalmente protegido de los derechos invocados, resulta de aplicación del inciso 1) del artículo 5° del Código Procesal Constitucional.

Por estas consideraciones, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

RESUELVE

Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda.

Publíquese y notifíquese.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CASACIÓN LABORAL N° 4891-201 6 Reintegro de beneficios sociales y pago de indemnización por despido arbitrario

PROCESO ORDINARIO - NLPT

VISTA;

la causa número cuatro mil ochocientos noventa y uno, guion dos mil

dieciséis, guion, en audiencia pública de la fecha;

y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Empresa Financiera Mi Banco - Banco de la Microempresa S.A. (en adelante recurrentes contra la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de enero de dos mil dieciséis, que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintisiete de agosto de dos mil quince, que declaró fundada en parte la demanda ; y la revocó en el extremo que declaró infundado el extremo de indemnización por despido arbitrario, la que reformándola se declaró fundada; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante J.M.W., sobre reintegro de beneficios sociales y pago de indemnización por despido arbitrario.

CAUSAL DEL RECURSO:

El presente recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha nueve de junio de dos mil dieciséis, por la causal de infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento. Lima, veinticinco de agosto de dos mil dieciséis
Primero: Antecedentes

1.1 Según escrito de la accionante, J.M.W., solicita el pago de reintegro de beneficios sociales y el pago de la indemnización por despido arbitrario, señalando que en el

desarrollo de su relación laboral se han efectuado descuentos indebidos a su remuneración, no se le ha abonado la totalidad de beneficios sociales que corresponden a sus labores y que para los efectos de su despido se han considerado hechos que no son de su responsabilidad.

Mediante resolución emitida por el Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia del Cusco, de fecha veintisiete de agosto de dos mil quince, se declaró fundada en parte la demanda, ordenando el pago de diecinueve mil seiscientos sesenta y ocho con 49/100 nuevos soles (S/.19,668.49 por los conceptos de reintegro de compensación por tiempo de servicios, pago de vacaciones, gratificaciones truncas y reintegro de descuentos indebidos por telefonía, declarando infundado el extremo de indemnización por despido injustificado. 1.3 La expedida por la Primera Sala Laboral de la mencionada Corte Superior de Justicia, de fecha veintiocho de enero de dos mil dieciséis, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada en parte, en los extremos de reintegro de compensación por tiempo de servicios, pago de vacaciones, gratificaciones truncas y reintegro de descuentos indebidos por telefonía; revocándola respecto al extremo que declaró infundado la indemnización por despido arbitrario, la que reformándola se declaró fundada; ordenando el pago.

Chiclayo 27 de mayo del 2020

Oficio N° 0293-2021/FDH- ED-USS

Sr. Scarpari Oscar Eduardo

Gerente General

TECHINT SAC.

Chiclayo

ASUNTO: Solicito Permiso para aplicar cuestionario y recojo de datos para la Tesis: "Restricciones de Beneficios Laborales de los Trabajadores de las Microempresas en la Ciudad de Lima"

De mi especial consideración:

Es grato Dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, así mismo presentarle al estudiante de la Universidad Señor de Sipán de la Facultad de Derecho y Humanidades del XI ciclo, del curso de Investigación II del presente semestre 2021 - I.

El estudiante está realizando su tesis: "Restricciones de Beneficios Laborales de los Trabajadores de las Microempresas en la Ciudad de Lima", y por indicación del docente a cargo del curso, ha sugerido que dicha investigación se realice en la institución en la que usted dignamente dirige.

Se adjunta el nombre del estudiante que asistirá a dicho trabajo de investigación para aplicar el cuestionario, asimismo el recojo de datos.

• CALDERON TORRES MERY LUZ

2131811199

Sin otro particular, agradecido de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente.



ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Chiclayo 27 de mayo del 2020

Oficio N° 0293-2021/FDH- ED-USS

Sr. Joel Silva Flores
Gerente General
SISA PLAST SCRL
Chiclayo

ASUNTO: Solicito Permiso para aplicar cuestionario y recojo de datos para la Tesis: "Restricciones de Beneficios Laborales de los Trabajadores de las Microempresas en la Ciudad de Lima"

De mi especial consideración:

Es grato Dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, así mismo presentarle al estudiante de la Universidad Señor de Sipán de la Facultad de Derecho y Humanidades del XI ciclo, del curso de Investigación II del presente semestre 2021 - I.

El estudiante está realizando su tesis: "Restricciones de Beneficios Laborales de los Trabajadores de las Microempresas en la Ciudad de Lima", y por indicación del docente a cargo del curso, ha sugerido que dicha investigación se realice en la institución en la que usted dignamente dirige.

Se adjunta el nombre del estudiante que asistirá a dicho trabajo de investigación para aplicar el cuestionario, asimismo el recojo de datos.

• CALDERON TORRES MERY LUZ 2131811199

Sin otro particular, agradecido de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente.



Dr. Manuel Silva de Sotillo Flores
Cofundador de la Escuela de Derecho

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Chiclayo 27 de mayo del 2020

Oficio N° 0294-2021/FDH- ED-USS

Sr. Segundo Roberto Warshalowsky Vásquez

Gerente General

WFC ENERGY SAC.

Chiclayo

ASUNTO: Solicito Permiso para aplicar cuestionario y recojo de datos para la Tesis: "Restricciones de Beneficios Laborales de los Trabajadores de las Microempresas en la Ciudad de Lima"

De mi especial consideración:

Es grato Dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, así mismo presentarle al estudiante de la Universidad Señor de Sipán de la Facultad de Derecho y Humanidades del XI ciclo, del curso de Investigación II del presente semestre 2021 - I.

El estudiante está realizando su tesis: "Restricciones de Beneficios Laborales de los Trabajadores de las Microempresas en la Ciudad de Lima", y por indicación del docente a cargo del curso, ha sugerido que dicha investigación se realice en la institución en la que usted dignamente dirige.

Se adjunta el nombre del estudiante que asistirá a dicho trabajo de investigación para aplicar el cuestionario, asimismo el recojo de datos.

• CALDERON TORRES MERY LUZ

2131811199

Sin otro particular, agradezco de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente.



Dr. Segundo Roberto Warshalowsky Vásquez
Cofundador de la Escuela de Derecho

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Chiclayo 27 de mayo del 2020

Oficio N° 0295-2021/FDH- ED-USS

Srta. Karen Lucia Jara Ledesma

Gerente General

DSK GRÁFICA SAC.

Chiclayo

ASUNTO: Solicito Permiso para aplicar cuestionario y recojo de datos para la Tesis: "Restricciones de Beneficios Laborales de los Trabajadores de las Microempresas en la Ciudad de Lima"

De mi especial consideración:

Es grato Dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, así mismo presentarle al estudiante de la Universidad Señor de Sipán de la Facultad de Derecho y Humanidades del XI ciclo, del curso de Investigación II del presente semestre 2021 - I.

El estudiante está realizando su tesis: "Restricciones de Beneficios Laborales de los Trabajadores de las Microempresas en la Ciudad de Lima", y por indicación del docente a cargo del curso, ha sugerido que dicha investigación se realice en la institución en la que usted dignamente dirige.

Se adjunta el nombre del estudiante que asistirá a dicho trabajo de investigación para aplicar el cuestionario, asimismo el recojo de datos.

• CALDERON TORRES MERY LUZ 2131811199

Sin otro particular, agradecido de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente.




Dr. Néstor Torre de Mendoza Pizarro
Cofundador de la Escuela de Derecho

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Chiclayo 27 de mayo del 2020

Oficio N° 0296-2021/FDH- ED-USS

Sr. Manuel Jesús Altamirano Picón

Gerente General

INKAMAP SAC.

Chiclayo

ASUNTO: Solicito Permiso para aplicar cuestionario y recojo de datos para la Tesis: "Restricciones de Beneficios Laborales de los Trabajadores de las Microempresas en la Ciudad de Lima"

De mi especial consideración:

Es grato Dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, así mismo presentarle al estudiante de la Universidad Señor de Sipán de la Facultad de Derecho y Humanidades del XI ciclo, del curso de Investigación II del presente semestre 2021 - I.

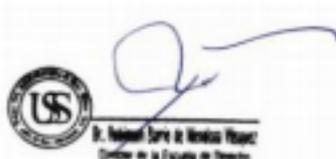
El estudiante está realizando su tesis: "Restricciones de Beneficios Laborales de los Trabajadores de las Microempresas en la Ciudad de Lima", y por indicación del docente a cargo del curso, ha sugerido que dicha investigación se realice en la institución en la que usted dignamente dirige.

Se adjunta el nombre del estudiante que asistirá a dicho trabajo de investigación para aplicar el cuestionario, asimismo el recojo de datos.

• CALDERON TORRES MERY LUZ 2131811199

Sin otro particular, agradecido de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente.



Dr. Manuel Torre de Mendoza Pizarro
Decano de la Escuela de Derecho

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe