



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

“Límite de la Compensación de Tiempo de Servicios a los Trabajadores de la Pequeña Empresa”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autora

Bach. Tafur Jimenez Jossette Marylin

<https://orcid.org/0000-0002-5716-7296>

Asesora

Dra. Barturen Mondragon Eliana Maritza

<https://orcid.org/0000-0002-0458-1637>

Línea de Investigación

Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para enfrentar los Desafíos Globales

Sublínea de Investigación

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2022

**“LÍMITE DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIOS A LOS
TRABAJADORES DE LA PEQUEÑA EMPRESA”**

Aprobación del jurado

**DR. BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ ROBINSON
Presidente del Jurado de Tesis**

**MG. CABRERA LEONARDINI DANIEL GUILLERMO
Secretario del Jurado de Tesis**

**MG. HANANEL CASSARO CECILIA ELIZABETH
Vocal del Jurado de Tesis**



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy Jossette Marylin Tafur Jimenez, bachiller del Programa de Estudios de Derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

“LÍMITE DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES DE LA PEQUEÑA EMPRESA”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Tafur Jimenez Jossette Marylin	DNI: 47291425	
--------------------------------	---------------	---

Pimentel, 21 de septiembre de 2023.

Dedicatoria

A mi mamá Reyna y mi tío Carlos,
por su amor y apoyo incondicional.
A mis hermanos Aldair y Leonardo,
por todo su cariño. A mi papá
Carlos y mis ángeles que desde el
cielo me guían y protegen.

Agradecimientos

A Dios, por darme sabiduría y guiarme en todo momento. A mi madre Reyna y tío Carlos, por su amor, confianza y valiosas enseñanzas impartidas día a día. Finalmente, a las personas que, al cruzar por mi vida significaron aprendizaje y enseñanza.

Índice

Dedicatoria	4
Agradecimientos.....	5
Índice de tablas	10
Índice de figuras	11
Resumen.....	12
Abstract.....	13
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática.....	15
1.1.1. A nivel internacional.....	15
1.1.2. A nivel nacional	19
1.1.3. A nivel local	20
1.2. Antecedentes de estudio.....	21
1.2.1. Nivel internacional	21
1.2.2. Nivel nacional	23
1.2.3. Nivel local	28
1.3. Formulación del Problema	31
1.4. Justificación e importancia del estudio	31
1.5. Hipótesis	32
1.6. Objetivos	32
1.6.1. Objetivos General.....	32
1.6.2. Objetivos Específicos	33
1.7. Teorías relacionadas al tema	33
1.7.1. Derecho laboral en el mundo.....	33
1.7.2. Organización Internacional de Trabajo	36
1.7.3. Organización Internacional de Empleadores.....	37
1.7.4. Derecho laboral en el Perú	38
1.7.5. Evolución histórica del derecho laboral en el Perú.....	38
1.7.6. Principales hitos del derecho laboral en el Perú	39
1.7.7. La compensación de tiempo de servicios (Variable independiente)	42
1.7.7.1. Marco legal.....	46

1.7.7.1.1.	Antecedentes de la CTS.....	46
1.7.7.1.2.	Normativa actual.....	50
1.7.7.2.	Importancia de la CTS.....	52
1.7.7.3.	Finalidad de la compensación de tiempo de servicios.	53
1.7.7.4.	La compensación de tiempo de servicios en la actividad privada.....	54
1.7.7.4.1.	Derecho a percibir CTS	54
1.7.7.4.2.	Trabajadores excluidos de la ley CTS	55
1.7.7.4.3.	Depósitos de la CTS a considerar.	56
1.7.7.4.4.	Tiempo de servicios computables.....	57
1.7.7.4.5.	Remuneración computable.....	58
1.7.7.4.6.	Procedimiento de los depósitos semestrales de la CTS	63
1.7.7.4.7.	Pago de la CTS tras la extinción de la relación laboral	65
1.7.7.4.8.	Libre disponibilidad.....	65
1.7.7.4.9.	La compensación de tiempo de servicios trunca.....	66
1.7.8.	Trabajadores de la pequeña empresa (Variable dependiente).....	66
1.7.8.1.	Marco legal.....	66
1.7.8.2.	Características.....	69
1.7.8.3.	Registro obligatorio en la REMYPE	69
1.7.8.4.	El trabajador subordinado.....	71
1.7.8.5.	La remuneración.....	72
1.7.8.6.	Jornada de trabajo.....	72
1.7.8.7.	Modificación de horario de trabajo	73
1.7.8.8.	Trabajo en sobretiempo.....	73
1.7.8.9.	Descanso semanal	74
1.7.8.10.	Descanso en día feriado no laborable.....	75
1.7.8.11.	Vacaciones anuales.....	75
1.7.8.12.	El refrigerio.	76
1.7.8.13.	Seguro complementario de trabajo de riesgo.....	77
1.7.8.14.	Seguro vida ley	77
1.7.8.15.	Participación de utilidades.	77
1.7.8.16.	Gratificación	78
1.7.8.17.	Seguro social.....	79

1.7.8.18.	Régimen de pensiones	79
1.7.8.19.	Compensación de tiempo de servicios.....	80
1.7.9.	Límites de la compensación por tiempo de servicios	81
1.7.9.1.	Definiciones del término “límite”	81
1.7.9.2.	Usos del término “límite” en el ámbito jurídico en general.....	82
1.7.9.3.	Límites específicos de la compensación por tiempo de servicio.	83
1.7.9.3.1.	Presupuestos para disponer de la CTS	84
1.7.9.4.	El límite de la compensación de tiempo de servicios en la pequeña empresa. 89	
1.7.9.5.	Análisis reflexivo integral de las razones que fundamentan la aplicación irrestricta de la CTS, sin impedimentos de tiempo, en trabajadores de la pequeña empresa. 92	
II.	MATERIAL Y MÉTODO.....	102
2.1.	Tipo y Diseño de Investigación	102
2.1.1.	Tipo de estudio de investigación.....	102
2.1.2.	Diseño de investigación.....	102
2.2.	Variables y Operacionalización	103
2.2.1.	Variables	103
2.2.2.	Operacionalización	103
2.3.	Población y muestra.....	105
2.3.1.	Población.....	105
2.3.2.	Muestra	105
2.4.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 107	
2.5.	Procedimientos de análisis de datos.....	108
2.6.	Aspectos éticos	108
2.7.	Criterios de Rigor Científico	110
III.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	112
3.1.	Tablas y figuras.....	112
3.2.	Discusión de resultados	122
3.3.	Aporte científico.....	129

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	133
4.1. Conclusiones.....	133
4.2. Recomendaciones.....	135
REFERENCIAS.....	136
ANEXOS	146

Índice de tablas

Tabla 1	112
Tabla 2	113
Tabla 3	114
Tabla 4	115
Tabla 5	116
Tabla 6	117
Tabla 7	118
Tabla 8	119
Tabla 9	120
Tabla 10	121

Índice de figuras

Figura 1	112
Figura 2	113
Figura 3	114
Figura 4	115
Figura 5	116
Figura 6	117
Figura 7	118
Figura 8	119
Figura 9	120
Figura 10	121

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer una adecuada regulación de la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de la pequeña empresa. En la actualidad, la legislación de la pequeña empresa indica que, los trabajadores solo tienen derecho a la compensación por tiempo de servicios a razón de 15 remuneraciones diarias por año de servicio, con un límite de 90 remuneraciones diarias, adquiriendo el empleador la obligación de pagar la CTS como mínimo por el periodo de seis años a sus trabajadores. El tipo de investigación fue descriptivo ya que se buscó determinar las peculiaridades y los perfiles más importantes de fenómenos concretos que estén supeditados al presente estudio, tomó en cuenta la investigación mixta obteniendo un resultado que puede ser corroborado y analizado desde dos vertientes, asimismo se utilizó el tipo de diseño no experimental ya que no se ha modificado las variables. La técnica para recolección de datos fue el fichaje para la obtención de información bibliográfica y la encuesta mediante el instrumento el cuestionario que fue aplicada a 158 abogados especialistas en derecho laboral; concluyendo que, la modificación del artículo N° 50 del TU.O de la ley de impulso y desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, debe ser realizada para que los trabajadores de la pequeña empresa puedan gozar sin límites al derecho de un CTS justa, que les permita obtener este beneficio durante toda la relación laboral con su empleador.

Palabras claves: Compensación por tiempo de servicios, beneficio laboral, trabajo y pequeña empresa.

Abstract

The objective of this research was to establish an adequate regulation of Compensation for Time of Service (CTS) of the small-business employees. Currently, the small business legislation indicates that workers are only entitled to compensation for time of service at the rate of 15 daily wages per year of service, with a limit of 90 daily wages, with the employer acquiring the obligation to pay CTS for at least six years to their workers. The type of research was descriptive since it sought to determine the peculiarities and the most important profiles of specific phenomena that are subject to the present study, it took into account the mixed research obtaining a result that can be corroborated and analyzed from two aspects, it was also used the type of non-experimental design since the variables have not been modified. The technique for data collection, the signing to obtain bibliographic information and the survey through the instrument the questionnaire that was applied to 158 lawyers specialized in labor law; concluding that, the modification of article No. 50 of the T.U.O of the law of promotion and productive development and business growth, must be carried out so that the workers of the small company can enjoy without limits the right of a fair CTS, which allows them to obtain this benefit throughout the employment relationship with your employer.

Keywords: Compensation for Time of Service, labor benefit, work, and small business.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el Perú, según estadísticas del Ministerio de la Producción del Perú (2022), al año 2020 existían 1.7 millones de MIPYMES, de las cuales 4.1%, correspondían a las pequeñas empresas siendo un total aproximado de 69 700, representando un porcentaje considerable de empresas generadoras de empleo. Asimismo, estas empresas brindan a sus trabajadores el beneficio de la Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante CTS), la cual tiene como finalidad otorgar un monto económico compensatorio a favor del trabajador, para que, ante la extinción del vínculo laboral el trabajador pueda afrontar el desempleo.

Cabe resaltar que, este beneficio en el régimen general de la actividad privada es otorgada durante todo el periodo que labore el trabajador, tal es el modo que, mientras más tiempo perdure la relación laboral, la compensación seguirá creciendo; esta regla no se cumple en la pequeña empresa, puesto que, en esta última existe un límite regulado a través del artículo 50 del TUO de la ley de impulso al desarrollo productivo y crecimiento empresarial, estableciendo que la CTS será otorgada al trabajador a razón de quince remuneraciones diarias por año hasta alcanzar un máximo de noventa remuneraciones diarias, bajo está precepto normativo, se evidencia que los empleados de la pequeña empresa solo gozan de una CTS hasta alcanzar un máximo de 6 años aproximadamente, a pesar de seguir laborando.

Asimismo, teniendo en cuenta que, está norma tiene ya muchos años vigente, hasta la actualidad no se ha modificado para favorecer al trabajador de la pequeña empresa, a pesar de que no contiene un argumento jurídico, económico y social, para otorgar este beneficio los primeros seis años y luego restringirlo o eliminarlo.

1.1. Realidad problemática

El fomento del empleo formal y la búsqueda de menguar el desempleo en el Perú, han hecho que el Estado ponga en vigencia distintos regímenes laborales privados que reducen los derechos de trabajo de los empleados, en comparación con el régimen ordinario donde los trabajadores sí poseen todos los derechos establecidos en la carta magna y las normas internacionales.

1.1.1. A nivel internacional

Se ha observado que, algunos otros países al igual que el Perú realizan pagos extras como consecuencia de la extinción del vínculo de trabajo; asimismo, los alcances varían de acuerdo a cada país:

En Ecuador, refiere el Diario el Universo (2021) que, el Seguro de Desempleo se creó en 2016, mediante la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo que reformó la Ley de Seguridad Social (expedida en 2001 y con reformas en 2008 y 2015). El seguro de desempleo se otorga al empleado como consecuencia de un despido y es financiado con los aportes del empleador del 1% de la remuneración del trabajador. Ello permite dar cobertura al 70% del sueldo único básico y es pagado de forma continua por cinco meses. Conforme a los requerimientos para tener acceso a dicho seguro implica estar inscrito en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS); contar con al menos 24 aportes no simultáneos, donde los 6 últimos aportes deben ser consecutivos; haber cesado hace dos meses por motivos ajenos a su voluntad (es decir, no haber renunciado a su puesto laboral); efectuar el registro de pedido del seguro respectivo a partir del

día 61, asimismo, contará con 45 días para hacer su solicitud de acceso al seguro de desempleo; y que el motivo del cese de la relación laboral haya sido involuntariamente, así pues, ante la renuncia voluntaria por parte del empleado, éste no podrá acceder a tal seguro.

Conforme al Portal Chile Atiende (2021), en dicho país en el 2002 entró en vigor la Ley N°19728, creando un seguro llamado “Seguro de Cesantía” que es financiado por el trabajador, el empleador y el Estado, el cual cuenta con dos fondos:

En primer lugar, tenemos la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) de cada empleado, este aporte es obligatorio en distintas proporciones por las partes de la relación laboral, dependiendo del tipo de contrato” (Chile Atiende, 2021, párr. 2). Ante contratos a plazos determinados, la contribución será por parte de la empresa “en la que el empleador cotiza mensualmente el 3% de las remuneraciones imponibles de cada trabajador”, en este caso el trabajador no realiza ningún aporte, cabe mencionar además que del aporte del empleador el 2.8% va a la Cuenta Individual de Cesantía y el resto al Fondo de Cesantía Solidario.

Caso contrario, el contrato fuese a tiempo indefinido, el aporte mensualmente será del 0.6% de la remuneración, efectuado por parte del trabajador y el aporte por parte del empleador será del 2.4% de la remuneración imponible del trabajador donde el 1.6% va a la Cuenta Individual de Cesantía y el restante al Fondo de Cesantía Solidario. Cuando el trabajador o trabajadora queda cesante, podrá retirar el dinero acumulado en esta cuenta, mediante giros mensuales según el porcentaje de remuneración y, de ser necesario y cumpliendo con los

requisitos, también podrá recurrir al Fondo de Cesantía Solidario que está conformado con aportes de los empleadores y del Estado.

El segundo fondo es el llamado Fondo de Cesantía Solidario (FCS), que tiene la función de seguro ante el desempleo y que al igual que el anterior seguro las contribuciones dependen según si el tipo de contrato es a plazo indefinido o determinado. Este fondo será retirado mientras se tenga la calidad de desempleado. Dentro de los requisitos para poder acceder a este seguro se tiene que, el trabajador debe estar cesante, en tal sentido debe de acreditarlo mediante un documento válido; registrar en su Cuenta Individual de Cesantía (CIS) saldo insuficiente para financiar los pagos del seguro; contar con 12 cotizaciones registradas en el Fondo de Cesantía Solidario (FCS) en los 24 meses anteriores al despido, debiendo ser continuas y de un mismo empleador las tres últimas cotizaciones.

En los casos que no se pueda acceder a la pensión de cesantía pueden solicitar un subsidio de cesantía que es otorgado por el Instituto de Previsión Social (IPS) o por las cajas de compensación.

En Brasil, en 1966 a través de la Ley N°5017 se creó un Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS), estos fondos están conformados por los depósitos efectuados por la empresa empleadora a la “Caixa Econômica Federal” equivalentes al 8% del sueldo bruto de los empleados, siendo depositados a inicios de cada mes a nombre del trabajador.

Armendáriz (2018) indica que, inicialmente estos fondos tenían como

objetivo salvaguardar al empleado ante un despido del trabajador por causa injustificada (se le otorgara al trabajador del 10% al 40% adicional del fondo recaudado en su cuenta), cese de un contrato a plazo fijo, jubilación, extendiéndose posteriormente su objetivo para compra de primera vivienda, emergencia de salud por parte del trabajador o familiar, como auxilio para su familia por deceso del trabajador, ante la falta de depósitos por tres años seguidos. Si el trabajador no dispuso de su fondo por las causas antes señaladas, dispondrá de la totalidad del monto depositado al cumplir 70 años.

Asimismo, se anunció en julio del 2019 “la liberación parcial de los fondos de indemnización de los trabajadores con el fin de dar entre 2019 y 2020 una ayuda de emergencia de 42.000 millones de reales (11.200 millones de dólares) a una economía débil” (Deutsche Welle, 2019).

En Argentina, la regulación de este seguro se ha dado a través de la Ley N° 24013 de Empleo y la Ley N° 25371 referente a prestaciones por cesantía para trabajadores de construcción y la Ley N° 25.191 referente a la protección del trabajador rural. Por ley los únicos facultados para el cobro de seguro de desempleo, son los trabajadores de construcción civil, debiendo de cumplir ciertos requisitos como: estar desempleado, estar inscrito en el Instituto de Estadística y RIC. También se debe haber aportado al Fondo Nacional de Empleo durante un período de 8 meses, aunque sea en forma discontinua, durante los 2 años anteriores a la finalización de la relación laboral, pedir el seguro dentro de los 90 días de la finalización de la relación laboral; en relación a los trabajadores de las MYPES, se estará supeditado a los que las negociaciones colectivas establezcan según sea el caso (Gobierno de Argentina, 2021).

Asimismo, el país germano posee un seguro de carácter forzoso que provee al trabajador desempleado y por un tiempo definido ingresos para su beneficio, siempre y cuando estos hayan sido asegurados por el periodo que comprende los dos últimos años.

1.1.2. A nivel nacional

En Perú la compensación de tiempo de servicios, según la superintendencia de banca y seguros, manifiesta que, este es un depósito que el empleador realiza en base a la legislación laboral, que tiene como fin fundamental prever el peligro que se origina cuando se extingue la relación laboral y obviamente la pérdida de ingresos del trabajador, dicho monto recaudado y cobrado con la carta de liberación otorgada por el empleador, sirve como respaldo para la subsistencia del desempleado y posiblemente para la subsistencia de sus familiares, la CTS en el país funciona como un seguro de desempleo (Superintendencia de Banca y Seguros del Perú, 2021).

El empleador deposita un sueldo adicional al año en la cuenta CTS, y el trabajador solo puede retirar la totalidad al término de su relación laboral, sea por renuncia voluntaria o cualquier tipo de despido (Patiño, 2018).

Con la entrada en vigencia del Reglamento de la ley 31171, norma excepcional y que, por única vez hasta el 31 de diciembre del 2021, permite a los trabajadores retirar total o parcialmente la compensación de tiempo de servicios (Agencia de Noticias Andina, 2021).

Esta medida excepcional fue y es viable a consecuencia las carencias económicas surgidas de la pandemia covid-19, ya que, el fin de la CTS es proteger

económicamente al trabajador ante el cese de la relación laboral, pero en este caso existían razones vitales que tenían que afrontar los trabajadores y otras personas que dependían de él, y no se podía esperar un contexto de extinción laboral para que el trabajador pueda cobrar dicho monto.

1.1.3. A nivel local

En Lambayeque y todo el Perú, los empleados de la gran y mediana empresa que hayan trabajado el período semestral completo, esto es, de mayo a octubre, tienen derecho a percibir su compensación de tiempo de servicios semestral completo, pero en caso que no haya elaborado el semestre completo, recibirá proporcionalmente conforme a los meses laborados; las MYPES que comprende la micro y la pequeña empresa, en donde la primera no tiene derecho a la compensación de tiempo de servicios y en el caso de las pequeñas empresas los empleados tienen derecho al 50% de la CTS, siempre y cuando la empresa esté inscrita en el REMYPE laboral, caso contrario tendrá derecho a la totalidad de este derecho (Cámara de Comercio de Lima. 2020).

En relación a las diferencias de la entrega de la CTS, tiene una limitación adicional, debido a que la CTS solo es obligatoria en su otorgamiento en la pequeña empresa alcanzando hasta la cantidad máxima de 90 remuneraciones diarias.

Este límite inusual, solo otorga al trabajador el derecho a percibir compensación de tiempo de servicios, en cálculo a 15 remuneraciones diarias anuales, hasta alcanzar 90, teniendo como resultado, solo seis años de derecho a percibir CTS, en el séptimo año las labores efectuadas por el trabajador no tienen derecho a este beneficio que es reducido por la legislación laboral. Por lógica, esta

norma lo que ocasiona es castigar al empleado que cuenta con mayor antigüedad, causando en el tiempo un desmedro en sus beneficios laborales. En la pequeña empresa, la finalidad de la CTS se ve distorsionada e irreconocible. En estos casos nos encontramos ante una compensación de tiempo de servicios que no compensa la totalidad de los servicios prestados (Corporación Perú Contable, 2017).

Por otra parte, tomando como ejemplo el Reglamento de la ley 31171, la cual facultó el retiro total o parcial de la CTS hasta el 31 de diciembre del 2021, si un empleado que pertenece a la pequeña empresa, que retiró la totalidad de su CTS durante la pandemia y sigue laborando en la misma empresa, ya no tendría un respaldo económico ante un cese del nexo laboral a pesar que el trabajador sigue aportando con sus servicios al empleador.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. Nivel internacional

Guindo (2020), en su tesis de doctorado presentada ante la Universidad de Granada, en la ciudad de Granada – España; tuvo por objetivo general analizar la configuración y régimen jurídico por circunstancias objetivas. Se concluyó que se está en un momento de total reforma del Derecho laboral en general y de la desvinculación laboral de forma específica; también se tiene que el despido por razones objetivas carece de tradición legislativa en España; además, se plantea modificar el actual régimen legal de la desvinculación laboral por motivos objetivos; adicionalmente se tiene que existe un fondo económico para brindar soporte financiero al momento que se realiza el despido por causas objetivas conforme a la legislación española.

Flores (2020), realizó una tesis referente al estudio de la doctrina y análisis jurídico del contrato temporal desde la perspectiva de flexibilización laboral en la micro, pequeña y mediana empresa ecuatoriana, para obtener el título de abogada en la Pontificia Universidad Católica Del Ecuador, Quito – Ecuador, estableció que se utilizó métodos analíticos propositivos en un diseño no experimental, ya que el investigador no intervino para cambiar las variables; la técnica utilizada fue el análisis de documentos. Como conclusión se obtuvo que, las MIPYMES se adaptan con facilidad a distintos contextos de carácter económico o social; asimismo, su sucesivo desarrollo e incursión en los nuevos mercados ha obtenido la suma atención de los diferentes gobiernos a través del planeta, atribuyéndole una mayor consideración a este tipo de empresas. Sin embargo, en la actualidad, no se ha logrado una homogeneidad sobre los componentes o principios en las diferentes regulaciones. La catalogación más común encontrada, se basa sobre el número promedio de ventas y total de empleados, sin embargo, cada estado de acuerdo a su realidad e idiosincrasia establece un límite.

En Alemania Zerbini et al. (2020), en su artículo, tiene como objetivo el análisis de la carga psicosocial del personal médico respecto al grado que tengan de cercanía a los pacientes. El diseño de investigación es no experimental de corte transversal e investigación básica. Se estableció una encuesta a 110 profesionales médicos del Hospital Universitario de Augsburgo con escala de Likert de respuesta múltiple. De los resultados, se obtuvo que existe una gran carga laboral y de estrés de los trabajadores (médicos y enfermeros), los cuales lógicamente en tiempo del COVID-2019, presenciaron demasiados factores de riesgo, tensión y problemas o afectaciones psicológicas, de salud y otros, no compensaba con el pago o importe brindado por la entidad de salud; así también la compensación por tiempo de

servicio no incluía un bono extra en mérito a estas actividades de gran urgencia y riesgo salud. Se concluye que los enfermeros tuvieron mayor afectación a este malestar psicológico y todo ello es en consecuencia a la pandemia. Se estima que los montos compensatorios de tiempo de servicio no son lo suficientemente adecuados al sopesar el riesgo salud con los montos económicos establecidos.

1.2.2. Nivel nacional.

Vilela (2019), en su tesis concerniente a la distorsión en el desarrollo de los beneficios laborales como: CTS, asignación familiar y gratificaciones; llevada a cabo para obtener el título de Magister en la UNMS, Lima - Perú, precisó que utilizó métodos descriptivos-explicativos, porque busca identificar y delimitar las distorsiones y conflictos respecto a los beneficios laborales, para determinar la necesidad de un cambio legislativo. También se usó el método propositivo porque tiene como fin proponer un cambio legislativo respecto a los beneficios laborales, bajo un diseño no experimental. Utilizó como técnica el fichaje con su instrumento la ficha bibliográfica, concluyendo que ha habido una flexibilización en la CTS y otros beneficios laborales en los últimos años como consecuencia de la dinamización económica para generar más consumo.

Rivera (2018), en su tesis relacionada a la ausencia de reconocimiento al disfrute de la CTS en el personal CAS y transgresión al derecho de igualdad ante las normas, para optar el título de magister en la Universidad Nacional de Trujillo”, Trujillo – Perú, expresó que utilizó los métodos histórico, sistemático, interpretativo y comparativo. Asimismo se hizo uso de la técnica del fichaje mediante el instrumento de fichas bibliográficas para recolectar los datos, obteniendo en una de sus conclusiones que, la CTS es un beneficio entregado al término del vínculo de

trabajo y tiene como objetivo ayudar a subsistir al trabajador y sus dependientes económicos durante el tiempo de desempleo; además, teniendo en cuenta el statu quo de los empleados CAS, los cuales tienen una mayor probabilidad de desempleo debido a la duración limitada del contrato, la CTS significaría un seguro ante la desvinculación laboral con su empleador. En esa línea, teniendo en cuenta el fin para la cual está hecha la CTS, no es lógico que ciertos trabajadores queden en situación vulnerable.

Chino y Elaez (2018), en su tesis alusiva a los beneficios, derechos de trabajo y empleo digno de los trabajadores que pertenecen a las MYPES en el Cusco, para obtener el título en Derecho en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, Cusco - Perú, determina que usó el método descriptivo para especificar ciertas características, llegando de esa manera a diferentes conclusiones, el diseño fue no experimental y su tipo de investigación fue mixta. Como técnica se utilizó a la encuesta y entrevista, formando parte de sus instrumentos el cuestionario y guía de entrevista respectivamente. Se concluyó que, en el distrito de Cuzco en el periodo comprendido entre el 2016 e inicios del 2017 ha alcanzado un nivel medio sobre el cumplimiento de la legislación MYPE, siendo un porcentaje de 49% el promedio de cumplimiento en la tabla propuesta, alcanzando de este porcentaje el promedio de 36 a 65% equivalente al nivel medio, infiriéndose de esto que los empleadores que pertenecen a las MYPE dentro del distrito del Cuzco no cubren los beneficios de sus trabajadores, dentro de estos, la CTS, viéndose vulnerado el derecho ante cualquier eventualidad surgida de la desvinculación laboral.

Estrella (2017), en su tesis para optar el grado de abogado en la Universidad

Peruana de los Andes, Huancayo – Perú, establece que se usó el método descriptivo, desde un enfoque mixto, debido a que se procesaron datos estadísticos. La principal técnica de este estudio el fichaje con su instrumento la ficha bibliográfica, teniendo como una de sus conclusiones que, la nueva ley MYPE interviene inapropiadamente en el estado laboral de los empleados, puesto que, sus derechos son violentados como en la micro empresa que carecen de los beneficios sociales como son: SCTR, CTS y otros beneficios, caso contrario es la pequeña empresa que cuenta con estos derechos pero de manera menguada, esto quiere decir que, los derechos de trabajo son parciales. Dentro de los resultados se ha observado el 58.5% correspondiente a empleados que se les aplico la encuesta tienen conocimiento sobre el SCTR, asimismo, un porcentaje manifiesta que a futuro no creen ser beneficiados con este seguro (60%).

Zuta (2020), en su tesis para obtener el título de abogado en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas – Perú, precisó que utilizó el método analítico, sintético, inductivo, deductivo, interpretativo y axiológico, el diseño de investigación fue no experimental, con un tipo de investigación cualitativa, siendo la técnica utilizada el fichaje, a través de su instrumento la ficha bibliográfica, tuvo como una de sus conclusiones, que, entre el contraste entre el régimen laboral general y el régimen de las Mypes, se evidencia una desigualdad en cuanto a beneficios sociales, representando una decisión que discrimina a los trabajadores que pertenecen al último régimen mencionado.

Mantilla (2019) en su tesis para la obtención del grado de magister en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa – Perú, expresó que utilizó métodos analíticos, descriptivos y no experimentales; realiza una investigación

mixta, utilizando técnicas de encuesta a través del cuestionario, y argumenta que el régimen de las micro y pequeña empresa carece de sustento constitucional, puesto que infringe el principio constitucional de igualdad. Esto se debe a que las reglas diferenciadas que ha creado no corresponden al tipo de actividad a realizar, sino a las condiciones del empleador. La discriminación que se está produciendo es inconstitucional porque no tiene base objetiva, se vuelve discriminatoria y viola los derechos del trabajo por lo consiguiente tiene que ser suprimida y/o reformarse.

Coz (2017), en su tesis para optar el grado de abogado en la Universidad de Huánuco, Huánuco – Perú, determinó que el estudio se realizó bajo el método de la investigación analítica explicativa, con un tipo de investigación mixta, con un diseño no experimental transversal, teniendo como técnica a la encuesta y su instrumento el cuestionario, concluyendo que resulta notorio que además, la aplicación del Texto Único Ordenado de la Ley N° 30056 tiene repercusiones en la contratación de trabajadores altamente calificados en las microempresas y pequeñas empresas también. Ello en razón a que las MYPES vienen contratando los servicios de sus trabajadores amparándose en lo estipulado en su régimen laboral especial contenidos el TUO, lo que infiere un menor beneficio para los trabajadores al no adquirir un goce efectivo de sus derechos laborales como lo es la CTS, entre otros aspectos previstos en el resto de regímenes.

Castro (2018), en su tesis para obtener el título de abogado en la Universidad Autónoma del Perú, Lima – Perú, estableció que se usó el método analítico, de tipo observacional con diseño correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta mediante su instrumento el cuestionario, concluyendo que, aún seguimos en épocas de una esclavitud moderada, algunos permanecen en su puesto de

trabajo debido a neta necesidad por ganar dinero, sin pensar en lo que podría ocurrir, un accidente, sin lugar en donde atenderse o una vejez sin metas concluidas.

Paredes y Rodríguez (2017), en su tesis para obtener sus títulos profesionales de contadores públicos en la Universidad Privada del Norte, Trujillo – Perú, precisaron que usaron el método descriptivo, con un diseño no experimental transversal, para la recolección de datos se usó las técnicas de observación directa, entrevistas personales y las encuestas, concluye que, la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L, está dentro de la informalidad laboral, sus trabajadores no reciben la remuneración mínima vital, no se encuentran registrados en la planilla de remuneraciones, no se les entregan las boletas de pago, no reciben todos sus beneficios sociales, es decir se vulneran los derechos laborales que de acuerdo a ley les corresponden. La empresa que es parte de esta investigación cuenta con todos los requisitos y características contempladas en la microempresa a la cual puede acogerse.

Villegas (2019), en su tesis para obtener el grado de magister en derecho laboral en la Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca – Perú, expresó que el método utilizado es el explicativo- argumentativa, para culminar con el propositivo, ya que propone una modificación legislativa, el diseño fue no experimental, las técnicas usadas fueron la recopilación documental y el análisis de contenido mediante la libreta de anotaciones, concluyendo que, los derechos laborales son derechos progresistas y, por tanto, son responsabilidad del estado, para darles plena efectividad dentro de sus medios económicos, esto es, garantizar que cumplan sus objetivos de bienestar para el subordinado y su familia; Cabe

señalar que el régimen laboral especial de MYPE socava el principio de desarrollo laboral al degradar aún más el estatus legal de los subordinados.

Asencio e Ignacio (2019) en su tesis para obtener el grado de licenciado en administración de empresas en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca – Perú, determinaron que se aplicó el método correlacional descriptivo, no experimental, puesto que el investigador no interfirió en las variables, asimismo, se realizó el análisis de documentos, concluyendo que, en el 2013 al 2017 se pudo observar una mayor tasa de empleo formal en el Perú, las cuales han sido generadas a través de MIPYMES, albergando cada una de estas en promedio a cinco empleados, por otro lado ha impulsado a la creación de nuevas empresas integradas a estos regímenes que a su vez han incorporado a su equipo a dos empleados formando parte de su personal.

1.2.3. Nivel local

Vera, (2022), en su tesis de grado realizada en Chiclayo, en la Universidad Señor de Sipán pretendió determinar que existe la necesidad de reconocer las CTS (Compensación por Tiempo de Servicio) a trabajadores de medio tiempo, debido a la inminente vulneración de derechos de ámbito laboral. Su investigación es mixta en su tipología y de diseño no experimental, la cual hizo un análisis de la jurisprudencia y doctrina de derecho, se aplicó una encuesta a 50 expertos en la materia. Se pudo obtener el siguiente resultado: existe un recorte sin fundamentos del reconocimiento de derechos; se tiene al TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y el TUO de la Ley de Productividad y competitividad laboral, los cuales legitiman y privan de derechos laborales a los trabajadores de medio tiempo. También existen factores del tipo económico a favor de las grandes

empresas, las cuales limitan que estas normas sean reformuladas o modificadas. Se concluye la necesidad de una pronta y oportuna modificatoria de las normativas y fundamentos legales que dan poca o nula importancia a los trabajadores de medio tiempo en el Perú, debido a intereses económicos.

Chanamé (2021) en su tesis donde propone aprobar la C.T.S en proporción a la jornada laboral para amparar los derechos de los trabajadores en Perú, para lograr el grado de abogado en la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo – Perú, concluyó que gran parte de los trabajadores peruanos son informales, asimismo, se observa que la CTS en su labor de prevención de contingencias es de mucha ayuda para respaldar al trabajador y apoyar a subsistir ante la desvinculación laboral con su empleador (...). Por otro lado, las circunstancias que influyen a la asignación de la CTS a los trabajadores, no resultan suficientes para justificar su reconocimiento solo cuando se cumpla una jornada laboral determinada, puesto que el derecho laboral tendría que resguardar por la adecuada y máxima protección al empleado, todo esto basándose en el principio de igualdad para todos.

Morales (2021), en su tesis de pregrado para obtener el título profesional de abogado presentado ante la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo – Perú, fijó como objetivo principal indagar el articulado 63° de la Ley N° 29944 respecto a la presunta contravención al principio de igualdad en el desembolso de la compensación por tiempo de servicio a los profesores de una UGEL en los periodos 2018 al 2019 para dar mejoría a la asignación de dicho derecho laboral. Se concluyó que la totalidad de docentes se encuentran en condiciones de luchar por la reivindicación de su derecho laboral a la compensación por tiempo de servicios. También se planteó una propuesta legislativa para reivindicar el derecho a la igualdad, esto es, la totalidad

de su RIM en el pago de la compensación por tiempo de servicios al profesor cesante de la UGEL en referencia.

Custodio (2020), en su tesis para lograr el título de contador público en la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo – Perú, estableció que se utilizó el método descriptivo, que describió los aspectos actuales de la MYPES, teniendo un diseño no experimental, las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la entrevista, concluyendo que, las micro y pequeñas empresas son el motor principal y a la vez cumplen un rol fundamental para el desarrollo económico del país.

Finalmente, García (2019) en su tesis de pregrado para obtener el título profesional en administración de sistemas presentada ante la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, tuvo como objetivo general establecer la repercusión de la actitud frente a la jubilación respecto al rendimiento laboral de cada individuo en los empleados de una entidad universitaria de la localidad de Chiclayo. Se concluyó que en los trabajadores de dicha universidad se observó predominantemente una actitud favorable frente a la jubilación; en ese sentido, los entrevistados indicaron su preocupación por el pago de su respectiva compensación por tiempo de servicio – CTS porque justamente es aquel beneficio social que ha de servir para sustentar a los empleados en el momento que deban enfrentar el despido, así como el derecho al pago de una pensión de jubilación en caso se haya cumplido con el plazo mínimo de tiempo de servicio.

De igual modo, hay que tener en cuenta que las MYPEs representan un gran porcentaje (noventa por ciento), convirtiéndose en generadoras del empleo muy importantes; sin embargo, de esta gran mayoría, más de la mitad, forma parte de la informalidad (Sociedad de Comercio Exterior del Perú, 2022).

1.3. Formulación del Problema

¿Cómo lograr una adecuada regulación de la compensación de tiempo de servicios a los trabajadores de la pequeña empresa?

1.4. Justificación e importancia del estudio

El beneficio de la CTS otorgada a los trabajadores de la pequeña empresa resulta desproporcional, puesto que el pago de la CTS otorgado no es en relación al tiempo laborado por el trabajador, teniendo un límite máximo equivalente a 15 remuneraciones diarias por año de servicios hasta alcanzar un máximo de noventa remuneraciones diarias (6 años) (Art.50 del TUO del D.S. N° 013-2013-PRODUCE).

Es por ello que la presente investigación llevada a cabo se justifica en base de tres criterios, los cuales son: relevancia, utilidad y viabilidad.

Es relevante porque genera impactos tanto jurídicos como sociales, en cuanto al impacto jurídico considerándolo como un instrumento público que permite diagnosticar el problema, buscar consensos y proponer un indicador de logro socialmente disponible, el cual dará el reconocimiento pleno del beneficio de la CTS en las pequeñas empresas a través de la modificación legislativa correspondiente; asimismo, producirá un impacto social porque se verá beneficiado un tipo de sector, reconociendo su derecho a percibir una CTS proporcional al tiempo de servicio brindado.

Asimismo, será de utilidad, puesto que el beneficio generado será a favor de los trabajadores de la pequeña empresa, quienes se verán beneficiadas por una CTS que reconoce en su totalidad el tiempo de servicio brindado tal como lo dice su

denominación “compensación de tiempo de servicios”.

No obstante, para reconocer este beneficio a plenitud de los trabajadores de la pequeña empresa no dependerá solo de los factores político sino también económicos, en la cual el Estado no se verá afectado, puesto que esta responsabilidad será asumida por el empleador, asimismo, a este último tampoco se le generará un sobre costo, debido a que estas pequeñas empresas ya tienen la obligación de cumplir con el pago de la CTS de los trabajadores hasta por un lapso máximo 6 años, demostrando de esta manera que, cuentan con la capacidad para seguir cumpliendo con el pago de la CTS superado el tiempo límite antes mencionado, otorgando este beneficio a todos sus trabajadores.

En razón a todo lo anteriormente mencionado, el presente trabajo de investigación se infiere, será materializado a mediano plazo.

1.5. Hipótesis

Con la proposición de modificación del artículo 50° del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial se logrará una adecuada regulación de la compensación de tiempo de servicios a los trabajadores de la pequeña empresa.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivos General

Establecer una adecuada regulación de la compensación de tiempo de servicios a los trabajadores de la pequeña empresa.

1.6.2. Objetivos Específicos

Se fijaron los siguientes objetivos específicos en la presente investigación científica de índole jurídica:

- a. Diagnosticar el estado actual de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores de la pequeña empresa.
- b. Identificar los factores influyentes en la compensación de tiempo de servicios en la pequeña empresa.
- c. Diseñar la modificación del artículo 50 del texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial.
- d. Estimar los resultados que generará la modificación del artículo 50 del texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial.

1.7. Teorías relacionadas al tema

1.7.1. Derecho laboral en el mundo

El derecho laboral es el variado cuerpo de leyes que se aplica a asuntos tales como el empleo, la remuneración, las condiciones de trabajo, los sindicatos y las relaciones laborales (Britannica Dictionary, 2023).

Estos derechos están codificados en la legislación laboral nacional e internacional, incluida la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La historia de los derechos laborales es larga y compleja, con muchos hitos en el camino (The U.S. Department of Labor, 2023).

Algunos de los eventos más significativos incluyen el establecimiento de leyes laborales modernas en Gran Bretaña a principios del siglo XIX, la aprobación de la Ley de Derechos Civiles de 1964 en los Estados Unidos y los esfuerzos continuos para mejorar las condiciones de trabajo y proteger los derechos humanos de los trabajadores en todo el mundo (Mishra, 2012).

Existe una cronología que destaca eventos clave y personas que ayudaron a generar cambios radicales en el lugar de trabajo y la sociedad estructurada por una organización sindical estadounidense (AFL-CIO, 2023).

Es pues, el Derecho del trabajo, una legislación que especifica las responsabilidades y los derechos en el empleo, en particular las responsabilidades del empleador y los derechos del empleado (Wigmore, 2023).

Las leyes laborales median en la relación entre los trabajadores, las entidades empleadoras, los sindicatos y el gobierno. El derecho laboral colectivo se relaciona con los sindicatos, la huelga, la negociación colectiva y otras manifestaciones grupales de exigencia de respeto de los derechos en favor de los trabajadores. Las leyes laborales se ocupan de los derechos legales de los trabajadores y las organizaciones para las que trabajan (Cambridge Dictionary, 2023)

El derecho laboral es una rama del derecho que tiene por objeto la protección de los derechos de los trabajadores y empleadores. La OIT es una fuente importante de derecho internacional laboral. Cada país tiene sus propias leyes para regular las horas de trabajo, vacaciones, edad mínima para trabajar, entre otros aspectos. Los derechos humanos laborales son específicos y requieren respuestas

jurídicas precisas y particulares (Canessa, 2023).

Hay muchas leyes laborales que los empleados y empleadores deben conocer para el adecuado respeto de los derechos humanos de naturaleza del trabajo; conforme a la normatividad internacional y nacional (Fallon, 2023).

Algunos de los temas más importantes del derecho laboral en el mundo incluyen la discriminación, el acoso y el trato injusto en el lugar de trabajo, licencia familiar, términos y condiciones de empleo y cuestiones de cumplimiento de la legislación laboral en diferentes sectores, como la electrónica (USA Government, 2023).

Los derechos de los trabajadores abarcan una amplia gama de derechos humanos, desde el derecho a un trabajo decente y la libertad de asociación hasta la igualdad de oportunidades y la protección contra el despido injustificado. Los empleados tienen derecho a no ser acosados ni discriminados por raza, color, religión, sexo u otras características, así como al uso del permiso familiar y médico (Bureau of International Labor Affairs of the USA, 2023).

Conforme a United For Human Rights (2023), se tiene que los trabajadores tienen muchos derechos humanos, incluyendo:

- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.
- Protección contra el acoso y la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad, edad o información genética.
- El derecho al trabajo y la libre elección de empleo.

- Condiciones de trabajo justas y favorables.
- Igual salario por igual trabajo.
- Protección contra el trabajo forzoso o trabajo infantil.

1.7.2. Organización Internacional de Trabajo

La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo social. La OIT se encarga de desarrollar y supervisar el uso de las normas internacionales del trabajo que se convierten en convenciones y recomendaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como objetivos principales fomentar los derechos laborales, estimular oportunidades dignas de empleo, mejorar la protección social y reforzar el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo. También se dedica a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos (Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 2023).

La OIT es importante porque fomenta los derechos laborales, estimula oportunidades dignas de empleo, mejora la protección social y refuerza el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo. Además, promueve la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos. La cooperación entre gobiernos y

organizaciones de trabajadores y empleadores es esencial en las actividades de la OIT. La OIT fue creada para propiciar las oportunidades de trabajo digno para hombres y mujeres, buscando una mayor equidad en el mundo laboral. La Agenda 2030 está compuesta por los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible, con los cuales la OIT se encuentra comprometida. Se trata del único organismo de Naciones Unidas dedicado a promover la justicia social y los derechos laborales (Organización Internacional de Empleadores, 2023).

1.7.3. Organización Internacional de Empleadores

La Organización Internacional de Empleadores es la red más extensa del sector privado en el mundo y representa los intereses de los empleadores en las cuestiones laborales a nivel internacional. La OIE está formada por 156 organizaciones nacionales de empleadores en 145 países. La OIE es reconocida como una voz potente y equilibrada para los empleadores, y trabaja para promover políticas que fomenten el crecimiento económico sostenible, la creación de empleo y la protección social. Además, la OIE se dedica a mejorar las condiciones laborales y a garantizar que los derechos humanos de los trabajadores sean respetados (Organización Internacional para la Igualdad Salarial, 2023).

La OIE representa los intereses de los empleadores en asuntos sociales y laborales a nivel internacional. Su misión es promover políticas que fomenten el crecimiento económico sostenible, la creación de empleo y la protección social. La OIE también trabaja para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar que se respeten los derechos humanos de los trabajadores (International Organization of Employers in Poland, 2023).

1.7.4. Derecho laboral en el Perú

El Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica que regula la relación entre empleadores y trabajadores. En el Perú, los derechos laborales están regulados por la Constitución Política del Perú, así como por normativas de derecho laboral internacional a las cuales se ha adherido el país, e incluso mediante la legislación interna en materia de trabajo y contratación de empleados (Chanamé, 2021).

El Derecho Laboral peruano abarca temas como los derechos sociales en relación a los derechos laborales, hechos importantes en el 2020 tales como las adaptaciones del trabajo ante la pandemia por COVID-19 y la autonomía privada (Castillo et al., 2021).

La legislación laboral peruana se ha desarrollado para garantizar los derechos de los trabajadores, incluyendo salarios justos, condiciones de trabajo seguras y protección contra el despido injustificado. Estas leyes también proporcionan beneficios tales como vacaciones pagadas, licencias médicas y otras prerrogativas en favor de los empleados.

En general, las leyes laborales peruanas son bastante completas y ofrecen una amplia gama de protecciones para los trabajadores. Sin embargo, todavía hay problemas con la aplicación efectiva de estas leyes en muchos casos.

1.7.5. Evolución histórica del derecho laboral en el Perú

La historia del derecho laboral en Perú se remonta a la Constitución de 1920, que fue la primera en contener disposiciones laborales. Es importante precisar que, en el territorio nacional, los sindicatos tuvieron limitada trascendencia si se les

compara con las actuaciones de los movimientos sindicales europeos debido a que la tutela laboral o protección a los trabajadores se efectuó mediante legislación principalmente en vez de negociaciones colectivas, salvo excepciones como la compensación por tiempo de servicios (Portal Polemos, 2018).

Esta constitución delegó a la legislación el desarrollo de ciertos derechos como la seguridad, salud e higiene en el trabajo, las jornadas de trabajo y las remuneraciones. El punto de inflexión se produjo en enero de 1913 con una nueva huelga en el Callao que reclamaba, entre otros puntos, una jornada laboral de 8 horas (Motta, 2018).

El Derecho del Trabajo surge como resultado de la conjunción de tres factores histórico-sociales que fueron determinantes a fines del siglo XIX y principios del XX. En 1991 se dictaron diversas normas laborales (Quiñones, 2018).

La Constitución Política del Perú actualmente establece los derechos fundamentales y deberes laborales. En general, las leyes laborales peruanas son bastante completas y ofrecen una amplia gama de protecciones para los trabajadores (Portal Sesame, 2021).

1.7.6. Principales hitos del derecho laboral en el Perú

El derecho laboral peruano ha tenido varios hitos o logros importantes a lo largo de su historia. Algunos de los más destacados son los que se detallan y precisan a continuación:

- **El surgimiento y desarrollo de la libertad sindical entre 1913 y 1929:**

Al respecto refiere Motta (2018) que existió una primera fase de la

sindicalización, que involucra los antecedentes del movimiento sindical desde 1850 hasta 1903, mientras que sus orígenes y antecedentes del Derecho laboral se enmarcan desde 1904 hasta 1910, así como el nacimiento del Derecho laboral nacional y los antecedentes en sentido estricto del derecho o prerrogativa denominada como libertad sindical, ello desde 1911 hasta el año 1913 en el Perú. Por otro lado, en la segunda fase nació en sí la facultad de libertad sindical a través de los acontecimientos ocurridos desde 1913 hasta el año 1919, la expansión de la libertad de sindicalización mediante los sucesos y normatividad desde 1919 hasta 1929 y finalmente, la crisis en la libertad de sindicalización desde 1930 hasta el año 1932.

- **La inclusión de disposiciones laborales en la Constitución de 1920:** Conforme al Portal Polemos (2018), queda claro que el texto constitucional nacional de 1920 – de gran tendencia liberal – se constituyó en la primera Constitución peruana en donde se plasmó expresamente disposiciones normativas de naturaleza laboral para regir las relaciones jurídicas del trabajo en el país. Sin embargo, también delegó a la normatividad infra-constitucional la gran misión de desarrollar determinados derechos laborales tales como aquellas cuestiones relativas a la salud, seguridad e higiene dentro del centro laboral, las jornadas de labores e incluso los montos remunerativos. El tratamiento jurídico que este texto constitucional le da a la resolución de conflictos entre empleadores y empleados es particular dado que se impone obligatoriamente el arbitraje. En este punto de la historia laboral peruana, se toleraba la existencia de relaciones laborales colectivas, pero no se

permitía legalmente la existencia de huelgas; así pues, se regulaba los sindicatos para que el Estado tuviese control sobre ellos y evitar revueltas colectivas.

- **La evolución histórica del Derecho del Trabajo, que incluye otros múltiples hitos importantes:** Sobre este aspecto, señala Quiñones (2016) que al superarse las etapas previas de prohibición y tolerancia se pasó al reconocimiento del Derecho laboral en el Perú y su pleno acogimiento por los textos constitucionales nacionales, en simultáneo con la tendencia de internacionalización o expansión mundial del Derecho del trabajo por cuanto hay una gran valoración respecto a los intereses que la normatividad brinda tutela dado que el empleo es considerado como un factor sustancialmente clave para asegurar tanto la paz como la justicia social que se busca alcanzar. Posteriormente, se le consideró al trabajo como origen del bienestar colectivo. En ese sentido, el Estado peruano intervino asegurando el empleo y efectuando un rol activo en la difusión de políticas en favor de la sociedad.

- **La promulgación del Decreto Legislativo 728 en 1991, que se enfocó en los derechos individuales:** Gracias a la emisión del Decreto Legislativo N° 728 reagrupado mediante su respectivo Texto Único Ordenado, se establecieron precisiones sustanciales respecto a la regulación de la relación jurídico-laboral por cuanto es definida como el nexo contractual que involucra la contraprestación de determinado servicio de índole personal brindada por el trabajador y a cambio recibirá una remuneración y se subordinará a las directrices del empleador; ello

se encuentra expresamente establecido en los artículos 4°, 5°, 6°, 7°, 8° y 9° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. En dicha norma jurídica también se precisaron qué se entiende por servicios prestados, cuál es la remuneración y en qué consiste la subordinación. (Portal Polemos, 2018).

1.7.7. La compensación de tiempo de servicios (Variable independiente)

Refiere Puntriano (2022) que se entiende por Compensación por Tiempo de Servicios al beneficio laboral de connotación social que tiene gran tiempo de regulación en la normatividad peruana sobre el trabajo. Su naturaleza es de ser utilizada por el empleado para la temporada en donde se tenga que afrontar la pérdida del puesto de labores. Adicionalmente, este derecho atiende a un fin de difusión y promoción de la unidad familiar del trabajador. Los principales hitos históricos de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Perú son los siguientes:

- Mediante el Decreto Legislativo 650, promulgado en julio de 1991, se reguló inicialmente esta figura. Conforme a su texto original, se estableció la realización de depósitos semestrales en favor de los trabajadores.
- Desde la década del 2000 en adelante, se aprobaron diversas normas jurídicas expedidas por el Poder Ejecutivo que cambiaron la naturaleza de la Compensación por Tiempo de Servicios al permitirse sea depositado dicho beneficio mensualmente y su disponibilidad sea libre:

A) Decreto de Urgencia N° 127-2020, de fecha 30 de diciembre del 2000, donde se autorizó sea depositado mensualmente hasta el 31 de octubre del 2001 – estableciéndose como periodo de libre disposición – plazo que se fue prorrogando hasta el 31 de octubre de 2004 conforme al Decreto de Urgencia N° 024-2003.

B) Por Ley N° 28461, se autorizó el retiro del 80% de la Compensación por Tiempo de Servicios para comprar, edificar, mejorar vivienda o adquirir un terreno.

C) Por Ley N° 29352, emitida en 2009, se autorizó al inicio la disposición de la totalidad de los depósitos de CTS que se efectúen en mayo y noviembre de dicho año, graduándose luego desde 2010. Mediante Decreto de Urgencia N° 001-2014 se disminuyó la cantidad intangible a cuatro remuneraciones brutas, permitiendo a los trabajadores disponer de la totalidad del exceso del dinero acumulado por concepto de CTS; tal regla sigue en vigor hasta la actualidad. Para poner en marcha ello, los empleadores tendrán que informar a las instituciones financieras – a solicitud de los empleados – respecto al monto intangible de cada uno de dichos trabajadores; siendo que esa información brindada no superará los tres días hábiles desde que se hizo el pedido del empleado.

D) Últimamente, y de forma “excepcional”, por Ley N° 31171, se autorizó la totalidad de los depósitos efectuados por CTS hasta el 31 de diciembre de 2021. A través del Decreto Supremo N° 010-2021-TR, esto es el Reglamento de la Ley N° 31171, se precisó el

mecanismo procedimental correspondiente. Lastimosamente, el plazo para disponer del total de CTS se ha ampliado “excepcionalmente” hasta el 31 de diciembre de 2023 conforme a la Ley N° 31480.

De acuerdo al Diario Gestión (2020), se tiene que la Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio para los trabajadores que consiste en dos depósitos por año hechos por el empleador. Es una prestación social que ayuda a los trabajadores a hacer frente a las contingencias derivadas de la pérdida del empleo y favorece al trabajador y a su familia. La CTS se paga semestralmente en mayo y noviembre de cada año. Cada depósito es aproximadamente medio salario.

La bonificación laboral denominada Compensación por Tiempo de Servicio es un derecho de los empleados otorgado por ley por parte de la entidad empleadora (institución pública o privada) para que sus trabajadores tengan un fondo de desempleo; esto es, acumulen una suma dineraria que se les transfiere anualmente mientras estén en planilla. Los empleados podrán disponer de tal beneficio al momento del cese de las obligaciones laborales con su empleador. El monto cambia conforme al régimen de trabajo de cada empresa, sea ésta micro, pequeña o gran empresa. Generalmente, todo trabajador que labora mínimamente cuatro horas al día y cuentan con un mes completo de labores entre mayo hasta octubre tendrá derecho a recibir su Compensación por Tiempo de Servicio (Software REX+, 2022).

La CTS es un beneficio social de previsión que se otorga a los trabajadores y sus familias. Para recibir la CTS en Perú, se debe haber laborado por lo menos cuatro horas diarias y tener un mes entero de trabajo entre mayo y octubre. La CTS

es una compensación por tiempo de servicio que ayuda a los trabajadores frente a eventuales contingencias que origina el cese en el trabajo (Diario El Comercio, 2022).

Para Montoya (2018), la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral.

El empleador brinda a sus trabajadores este beneficio ante la desvinculación laboral, y que a través de este beneficio puedan enfrentar futuras contingencias durante el período de desempleo.

Este beneficio es de antigua data dentro de la legislación peruana, la primera denominación que recibió fue “indemnización por tiempo de servicios” puesto considerado como una cantidad económica entregada por parte del empleador hacia el trabajador como consecuencia de un despido.

Luego de un tiempo se modificaron los alcances de este beneficio entregándose al trabajador en caso de renuncia, despido, término de contrato; cambiando su denominación a “compensación de tiempo de servicios”.

Los trabajadores que no se encuentran considerados para el pago de la CTS son aquellos con contrato laboral en microempresas luego que éstas figuren en el Registro de MYPES, también quienes cuenten con menos de un mes de labores, o cuando trabajen en el sector estatal bajo alguno de los regímenes laborales especiales previstos en la normatividad jurídica pertinente. La CTS es depositada

dos veces cada año; ello se realiza dentro de la primera quincena de mayo y después, dentro de la primera quincena de noviembre, de forma anual (Software REX+, 2022).

1.7.7.1. Marco legal.

1.7.7.1.1. Antecedentes de la CTS.

Montoya (2018) manifiesta que el primer antecedente sobre la normativa de la CTS surge de la ley N° 4916 denominada “Ley del Empleado Público” la cual entró en vigencia el 7 de febrero de 1924. Esta ley en cuyo art. 1, inc. b) establece una indemnización como consecuencia de la ruptura del vínculo laboral que consta de dos sueldos hasta doce sueldos, según una escala que depende del tiempo trabajado.

En 1930, se promulga la Ley N°6871 con fecha 2 de mayo, a través de esta ley se establece que el abono realizado por parte del empleador hacia el trabajador debería ser computada a razón de la mitad de la remuneración por cada año trabajado o la fracción de esta (siempre y cuando la fracción no sea menor a 3 meses). El abono era realizado por motivo de despido a aquel trabajador con contrato a plazo indeterminado o fijo.

En 1936, a través de la Ley N° 8439, se consideró que todos los empleadores deberían abonar a sus empleados indemnizaciones por el tiempo de servicio laborado, las cuales deberían ser contadas a razón de 1 sueldo por año trabajado.

Asimismo, en el art. 2° del mismo texto legislativo establece que si

ocurriese la defunción del trabajador, el fondo de la indemnización les pertenecería a los herederos; y, ante la ausencia de estas últimas les correspondería a las personas económicamente dependientes del trabajador fallecido. Estableciéndose de esta manera una de las primeras referencias del término CTS.

En 1945 la Ley N°10239, establece que la CTS se otorgue a los trabajadores como consecuencia de un despido o renuncia, la misma que será calculada en base de 1 sueldo por año de relación laboral. Cabe mencionar que este no guardaría relación con motivo de la extinción del vínculo laboral sino con la duración del periodo desempeñado en la empresa por parte del trabajador.

En 1953, a través de la Ley 12015 de fecha 02 de diciembre, refiriendo que estas serán calculadas sobre la base del sueldo y de otros montos percibidos por el trabajador de forma permanente y fija.

En 1962 con la Ley N°13842, se confirmó la medida ya antes tomada y se estableció la terminología “compensación por el tiempo de servicios” al monto económico entregado al empleado por el periodo laborado. Asimismo, el mismo año mediante Ley N° 14218 del 19 de octubre se dispuso que tanto los trabajadores como obreros que sean separados del trabajo dentro de los tres meses del periodo de prueba, obtendrán un 1/12 de la remuneración computable por cada mes de servicios.

En 1975, el Decreto Ley N° 21116, estipuló que, si ante una falta grave se produce el despido del trabajador, este no pierde la CTS, excepto si, como

consecuencia de esta falta se ha provocado perjuicios a la parte empleadora; en este último caso, el depósito del beneficio antes señalado será realizado en el Banco de la Nación mientras dure la controversia judicial. Asimismo, ante una responsabilidad por daños ocasionados por parte del trabajador frente a su empleador, este tendría que hacerse responsable.

En el mes de julio de 1991, a través del D.S N° 015-91-TR, se estipula transitoriamente el régimen de depósitos cada 6 meses (semestralmente) de CTS de los empleados que pertenecen al régimen de la actividad privada y obreros, y la condición de la facultad de poder realizar el desembolso del dinero solo cuando haya terminado la relación laboral.

Asimismo, en el año antes señalado, entro en vigencia el D.L. N° 650, el cual estipula el beneficio de la CTS debería ser depositada cada seis meses, en un banco o financiera y tendría una disponibilidad del 50%, derogando el D.S N° 015-91-TR, entre otros, Actualmente esta normativa se encuentra vigente, pero con la regla estipulada del D.S. N° 001-97-TR que mantiene el depósito de cada 6 meses.

En 1999, a través del D.U. N° 030-99 excepcionalmente dispuso el retiro por única vez del 15% adicional al monto establecido por norma.

En el 2000, se continuó regulando la libre disponibilidad de este beneficio de manera excepcional, es así que, mediante D.U N° 127-2000, permitió al trabajador hasta el 31 de enero del 2001 a disponer del íntegro de la CTS, y un depósito mensual de CTS en un porcentaje de 8.33% del sueldo del trabajador.

El 07 de mayo del 2002, mediante D.U. N° 019-2002, este régimen amplía su vigencia se amplía este régimen hasta el 31 del mes de octubre de 2002. Posteriormente a este periodo fue ampliado hasta en tres oportunidades más, siendo el primero hasta el 30 de abril del 2003 mediante D.U. N°057-2002, luego siendo empleado hasta el 31 de octubre de 2003 mediante D.U. 013-2003 y finalmente hasta el 31 de octubre de 2004 mediante D.U. N°024-2003. Retornando a partir de la fecha a la libre disponibilidad del 50% siendo el porcentaje restante destinado a un fin provisional.

En el 2004, a través de Ley 28461 se añadió a estas normas la posibilidad del retiro del (ochenta por ciento) de CTS para adquirir terreno, mejora, edificación de casa y compra de vivienda.

En el 2009, mediante la Ley 29352, se dispuso el retiro correspondiente al 100% de la CTS efectuadas en dicho año y además, la mencionada ley, estableció un régimen gradual desde el año 2010, permitiendo a los trabajadores al retiro del 40% y 30% del monto de CTS correspondiente a cada semestre.

A partir del mes de mayo de 2011, la CTS finalmente retornó a una casi intangibilidad, pudiendo los empleados tener una disposición de sus cuentas solo del 70% correspondiente al excedente de 6 sueldos brutos (monto intangible). El Reglamento de dicha ley estipuló que los empleadores tienen el deber de informar a la entidad depositaria sobre la cantidad correspondiente al monto intangible de cada empleado al término de cada semestre con el objetivo de que la entidad depositaria pudiera calcular el monto excedente a retirar por parte del trabajador.

En el 2014, a través del D.U. N° 001-2014, con el objetivo de brindar una mayor solvencia al empleado que pertenece al sector privado y activar económicamente al país, se produjo una reducción del monto a intangible correspondiente a 4 sueldos bruto, quedando libre para el trabajador el 100% del exceso, hasta el 31 diciembre del 2014.

En el 2015 mediante la Ley N° 30334, se establece el carácter estable de la libre disponibilidad señalada en el párrafo precedente, considerando para efectos de determinación del monto no disponible se efectuará considerando la última remuneración mensual del trabajador.

Finalmente a mediante el D.S. N° 005-2019-TR, se establece que los trabajadores que hayan cesado la relación laboral con el empleador, ya no será indispensable la constancia de cese para proceder a retirar los fondos de su CTS, esto será posible siempre ante la negativa, demora o cualquier otra condición que certifique que es imposible obtener la constancia de extinción laboral.

Es decir, si en el lapso máximo de 15 días hábiles después de haber solicitado la constancia de cese, la empresa no efectúa la entrega, se aplicará el silencio administrativo positivo. Esto permite a los trabajadores solicitar una constancia al MTPE para que pueda proceder al retiro de la CTS en la entidad depositaria.

1.7.7.1.2. Normativa actual.

La compensación de tiempo de servicios se encuentra regulada por el texto único ordenado del decreto legislativo N° 650 Ley de CTS, aprobado

mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR (en adelante «TUO de la Ley CTS») y su reglamento por el decreto supremo número 004-97-TR (Bernuy, 2020).

La CTS, “es un fondo de provisión de las contingencias que origina el cese del trabajador. Se devengan el desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral” (Jiménez. 2019).

Cabe mencionar que, a raíz del COVID-19 y la emergencia sanitaria generada ha habido algunas variaciones en cuanto al monto de retiro por concepto de CTS, asimismo, estas han sido dadas de manera excepcional:

- El 27 de marzo del 2020, a través del D.U. N° 033-2020, autoriza de manera excepcional al 31 de diciembre de 2020, a disponer del monto intangible de la CTS, por el monto máximo de dos mil cuatrocientos a la sola solicitud de los trabajadores.
- Posteriormente, el 14 de abril del 2020 mediante D.U. N° 038-2020, se da la autorización para el retiro del monto intangible por concepto de depósito de CTS, por cada mes vencido del plazo de la suspensión perfecta de labores, el monto de un sueldo bruto. Este decreto se dictó de manera excepcional y se aplica para los empleados sujetos a la suspensión perfecta de labores, asimismo, el desembolso se realiza previa solicitud y con la confirmación de la medida antes mencionada. Este decreto estará vigente mientras dure la emergencia sanitaria.
- Asimismo, el 23 de abril de 2021 se autorizó hasta el 31 de diciembre de 2021, el retiro del 100% de los depósitos por concepto de CTS. Esta medida ha sido ampliada a través la ley N°31480, publicada el día 25 del

mes de mayo de 2022 y que tiene una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

1.7.7.2. Importancia de la CTS.

La Compensación por Tiempo de Servicios es un importante beneficio para los trabajadores peruanos. También se le conoce como compensación laboral o compensación por antigüedad. Es un beneficio legal que se otorga a los trabajadores por el tiempo que dedican al trabajo en una empresa. En otras jurisdicciones, este beneficio se conoce como el "pago de liquidación" que se realiza al momento de la jubilación. La diferencia es que, luego de encontrar irregularidades en el momento del pago, el gobierno peruano decidió crear el fondo CTS. Significa que, en lugar de hacer un pago al jubilarse, las empresas pagan semestralmente. Este beneficio social permite al trabajador mitigar el riesgo de perder un ingreso en casos de terminación de la relación laboral. La CTS se deposita semestralmente en el banco de elección del trabajador. Los patrones depositan el 50% en mayo por el período trabajado de noviembre a abril y el 50% en noviembre por el período trabajado de mayo a octubre (Asorza, 2015).

Conforme al Diario Gestión (2020), la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS es un beneficio laboral que se otorga a los trabajadores en Perú con el objetivo de garantizar su estabilidad financiera y proteger sus ingresos en caso de desempleo o necesidades económicas imprevistas. Para ser beneficiario de la CTS, un trabajador debe cumplir con ciertas características y requisitos establecidos por la ley.

Se paga semestralmente en mayo y noviembre de cada año, siendo cada depósito aproximadamente medio salario. Este beneficio ayuda a los trabajadores a hacer frente a las contingencias derivadas de la pérdida del empleo y promueve al trabajador y a su familia. Los empleados están autorizados a utilizar una parte de este beneficio antes de la terminación de su relación laboral, sujeto a ciertas condiciones (Lima Easy Platform, 2023).

La CTS ha sido especialmente importante durante la pandemia de COVID-19 para los trabajadores de los distintos regímenes laborales en el Perú, ya que este beneficio social de naturaleza económica ha ayudado a mitigar el impacto de la crisis financiera ocurrida en los mercados laborales latinoamericanos. Ello gracias a que las autoridades peruanas autorizaron a través de normas legales, para que los empleados pudieran retirar dicho fondo de desempleo (International Labour Organization, 2020).

El sector del petróleo y el gas también ha tenido un impacto positivo en la economía de Perú y sus socios de la Alianza del Pacífico, lo que destaca aún más la importancia de la CTS para los trabajadores peruanos (Private Investment Promotion Agency of Peru, 2018).

1.7.7.3. Finalidad de la compensación de tiempo de servicios.

En palabras de Jiménez (2019), se sostiene enérgicamente que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene como primordial fin la previsión del peligro que surge o se genera ante la posibilidad de la disolución del vínculo del trabajo y la subsiguiente pérdida del monto remunerativo que se constituye en principal fuente económica para el trabajador y los miembros de su

familia.

De esta forma, la CTS hace referencia a un monto previsional y que se entrega al trabajador como retribución por el esfuerzo realizado diariamente a través del tiempo a favor del empleador.

El objetivo principal de la CTS es brindar asistencia financiera a los trabajadores desempleados para que puedan hacer frente a las consecuencias del desempleo. Esto permite a personas desempleadas cubrir sus necesidades personales y las de quienes dependen económicamente, se conceden igualmente independientemente del motivo de la extinción del vínculo laboral.

Se percibe cumplido el primer mes de iniciar el vínculo de trabajo, posteriormente será considerada por treintavos cada fracción, depositándose de manera semestral (cada 6 meses) en el banco y/o institución financiera señalada por el empleado o en su caso por el empleador.

Por otro lado, la CTS no está afecta a tributos y aportaciones de ley, esto es, el impuesto a la renta de quinta categoría, seguro social de salud, seguro complementario de trabajo de riesgo, Sistema Nacional de pensiones y sistema privado de pensiones (Bernuy. 2020).

1.7.7.4. La compensación de tiempo de servicios en la actividad privada.

1.7.7.4.1. Derecho a percibir CTS

El deber de depositar la CTS se origina en el momento que los trabajadores lleven a cabo una jornada laboral mínima de al menos 4 horas en

promedio o 20 horas semanales. Se entiende cumplido el requisito de 4 horas diarias si:

- El empleado realiza una jornada durante seis o cinco días a la semana, resultando un promedio mínimo de cuatro horas por día y;
- Los días laborados es menor a cinco días, el total de horas por esos días no tienen que ser menor a 20.

El trabajador debe tener una jornada laboral de al menos cuatro horas diarias. Esto significa que los trabajadores que trabajan menos de cuatro horas al día o que tienen contratos a tiempo parcial no son elegibles para recibir la CTS.

Asimismo, el trabajador tiene que haber laborado como mínimo un mes (30 días naturales) para poder obtener el beneficio de la CTS; cumplido este requisito las fracciones derivadas serán contadas por treintavos. Cabe señalar que, cuando el trabajador no cumple con el mes completo de servicios contados desde la fecha de inicio de labores, dentro de cada semestre a depositar, su importe será contado y depositado conjuntamente con la que corresponda el periodo siguiente.

1.7.7.4.2. Trabajadores excluidos de la ley CTS.

El trabajador debe estar contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada en Perú. Esto significa que los trabajadores independientes, los trabajadores del Estado y los trabajadores bajo el régimen especial de la actividad privada no son elegibles para recibir la CTS.

En este sentido, carecerán del derecho a obtener este beneficio aquellos empleados que no obedezcan a las condiciones antes indicadas.

Asimismo, aquellos empleados pertenecientes a regímenes laborales especiales serán fuera de la ley de CTS, rigiendo su pago por sus respectivas normas:

- Construcción civil: 12% del monto total de sueldos obtenidos a través del tiempo de servicio.
- Trabajadoras del hogar: ½ sueldo por año de labor.
- Pequeñas empresas: ½ remuneración mensual por año de servicio
- Microempresas: sin derecho a CTS.
- Artistas: 1/12 de remuneración percibida depositada al Fondo de Derechos Sociales del Artista.

1.7.7.4.3. Depósitos de la CTS a considerar.

La CTS, se deposita de manera semestral, es decir, cada seis meses, en el lapso de los 15 primeros días del mes de mayo y noviembre. Corresponde el depósito de mayo por el semestre que comprende del 01 de noviembre hasta el 30 de abril y el depósito de noviembre el semestre del 01 mayo hasta el 31 de octubre. Aunado a ello, si el último día para poder depositar la CTS es un día inhábil, el pago se puede realizar el primer día hábil siguiente.

Cabe mencionar que, “Si los trabajadores han laborado en los meses de mayo a octubre los empleadores deberán efectuar los depósitos hasta el 15

de mayo en una entidad financiera por concepto de CTS” (Canelo, 2018). Por otro lado, “Si los trabajadores han laborado en los meses de noviembre a abril los empleadores deberán efectuar los depósitos hasta el 15 de noviembre en una entidad financiera por concepto de CTS” (Canelo, 2018). En ambos casos, los depósitos efectuados serán poco más de la media remuneración (es un poco más porque se incluye el sexto de la gratificación percibida y otros conceptos regulares que lo estipula el TUO de la Ley de CTS).

1.7.7.4.4. Tiempo de servicios computables.

Para obtener el computo de la CTS se tomará en cuenta el periodo computable, “Son computables los días de trabajo activo, y de manera excepcional los días de descanso pre y posnatal, incapacidad temporal debidamente comprobada (hasta por 60 días al año) días de licencia con goce de haber, etc.” (Jiménez, 2019).

Son computables solo los días de trabajo efectivo prestados en territorio peruano o fuera del país siempre que el trabajador haya sido contratado en territorio peruano; asimismo, los días ausencia en el trabajo que no son justificados y los días considerados no computables será reducidos en 1/30 por cada día.

Asimismo, se consideran como remuneraciones no computables para el pago de CTS los ingresos por conceptos determinados en los artículos 19 y 20 del decreto supremo número 001-97-TR, y los artículos 7 y 8 del decreto supremo número 004-97-TR (Abanto y Castillo, 2019).

Sin embargo, existen algunas excepciones, es decir algunos días que

pese a que el trabajador no asistió a laborar se van a considerar como días efectivos de trabajo para obtener del cálculo de la CTS. Por excepción, se tendrán en cuenta como días efectivos de trabajo, los casos considerados en el TUO de la ley de CTS (Art. 8), señalados a continuación.

DÍAS COMPUTABLES	DÍAS NO COMPUTABLES
Vacaciones	Inasistencias no justificadas
Licencia con remuneración	Licencia sin remuneración
Descansos médicos e inasistencias por accidente de trabajo, máximo por 60 días	A partir del día 61 de descanso derivado de enfermedad debidamente comprobada.
Licencia por maternidad y paternidad	
Licencias sindicales con goce de haber	Faltas por huelga declaradas improcedentes
Días no laborados a causa de despido nulo	

1.7.7.4.5. Remuneración computable.

Para calcular la CTS se tendrá en cuenta la remuneración computable, formando parte de ella la remuneración básica y todos aquellos montos percibidos por el empleado, ya sea en especie o dinero, de forma regular y toda vez que sea de disposición libre por parte del trabajador.

Asimismo, la remuneración tomada en cuenta para el cómputo del beneficio de la CTS será la que se encuentre en vigencia a la fecha de los respectivos depósitos.

A. Remuneración principal.

Denominada también “básica”, es aquella retribución económica pactada entre las partes de la relación laboral, esta remuneración es otorgada como contraprestación por las labores efectuadas por el trabajador.

Cabe mencionar que existen remuneraciones irregulares que percibe el trabajador, las mismas que se dan por la naturaleza de la prestación, en estos casos encontramos a los comisionistas y destajeros.

Asimismo, los comisionistas se dividen en:

- Com. mixto: son los trabajadores que reciben un sueldo básico y de forma adicional la totalidad de comisiones generadas en el mes de trabajo.

El sueldo básico no deberá ser inferior a la remuneración mínima vital (en adelante RMV), pues, esta es la remuneración directa efectuada por la labor prestada, siendo las comisiones parte complementaria de esta remuneración.

- Com. puro: son aquellos trabajadores que no perciben un sueldo básico, sino, su remuneración será a base de comisiones.

La remuneración principal del trabajador comisionista vienen a ser las comisiones generadas durante un periodo determinado, aquí pueden darse dos supuestos:

- Que las comisiones generadas sean igual o mayor al monto de la RMV; o,
- Que las comisiones generadas sean menores al monto de la RMV, dándose este caso, el empleador se encuentra en la obligación de homologar el pago hasta alcanzar el valor de la RMV.

Un trabajador a destajo es un trabajador que percibe su pago en relación a lo producido, es decir, la producción de unidades de pieza u obra elaboradas durante un lapso de tiempo. Por otro lado, se pueden dar situaciones similares señaladas en el caso de los comisionistas, en tales situaciones regirán las mismas reglas antes señaladas.

B. Remuneración complementaria.

Esta es la remuneración percibida por el empleado, percibida adicionalmente a su remuneración básica; la remuneración complementaria puede derivarse de distintos factores, no es imprescindible que se derive de la prestación ordinaria de trabajo.

Dentro de estas tenemos aquellas cuyo factor de origen es derivado, pudiendo ser:

- Por resultados del negocio: bono por producción.

- Por prestación de servicios en condiciones no ordinarias: bono por laborar en altura, minería o tiempo extraordinario.
- Por calidad del personal: bono por confianza o por cargo.
- Por contingencias o festividades determinadas: asignación por fallecimiento o matrimonio.
- Aquellas que son dadas por ley: asignación familiar y gratificaciones por navidad y fiestas patrias.

Asimismo, las remuneraciones complementarias, pueden ser fijas como variables; dentro de las fijas tenemos por ejemplo (Bonificación al Cargo, Asignación Familiar, etc.) y dentro de las variables (Horas extras, bonificación por turnos, por productividad, por cumplimiento de metas, etc.).

C. Remuneraciones regulares.

Se refiere a las remuneraciones que percibe el trabajador de manera habitual aun cuando haya una variación de sus montos por razones de incrementos o diversos motivos.

Se considerará regular si el empleado ha obtenido dicha remuneración como mínimo tres veces (3) en un semestre (6 meses), para efectos del pago de la CTS, se deberá de sumar todos los montos obtenidos en el semestre y dividirlos entre seis (6), de ser el caso que el periodo a liquidar es inferior al semestre completo, se debería dividir entre los meses que laboró el trabajador.

D. Remuneraciones periódicas.

Son las remuneraciones percibidas por el trabajador de forma permanentemente, pueden ser de periodicidad mensual, semestral o anual, dependiendo del tipo de cronograma establecido.

Asimismo, para efectos del cálculo de la CTS, serán incluidos como se señala a continuación:

Periodicidad	Incorporación
Semestral	Será incluido a razón de 1/6 por semestre (Gratificaciones)
Mayor a 6 meses	1/12 por semestre
Mayor a 12 meses	No se incluyen
Remuneraciones fijas de periodicidad mayor a 1 mes, pero menor a 6 meses	Se aplicará la normativa del Art. 16 de la Ley de CTS, en este caso será exigible que haya sido percibida por lo menos tres meses en un semestre.

E. Remuneración no computable.

El artículo 19 y el artículo 20 de la ley de CTS, establece una relación de situaciones que no son tomados en cuenta para el computo

de la CTS, dentro de estas tenemos: las utilidades, gratificaciones extraordinarias, condiciones de trabajo, canasta de navidad o similares, bono por cumpleaños, bono por matrimonio, nacimiento o fallecimiento, entre otras.

1.7.7.4.6. Procedimiento de los depósitos semestrales de la CTS.

La CTS es depositada en entidad escogida por el subordinado, referidas en el artículo 289 de la Ley 26702 (bancos, financieras y cajas). Asimismo, una vez que se haya procedido a realizar el depósito, se asumirá que la obligación se ha cumplido y pagado.

El empleado debe informar mediante escrito a su empleador y bajo cargo dentro del plazo del 30 de abril o el 31 de octubre en función de la fecha de inicio del trabajo, el nombre del depositario escogido, el tipo de cuenta y la moneda en la que se hace el depósito. Cabe mencionar que, si el subordinado incumple con lo anteriormente mencionado, el empresario tendrá la obligación de realizar el depósito en cualquiera entidad autorizada por la legislación, la misma que tendrá la forma de depósito a plazo determinado durante el tiempo más largo permitido. El depósito se considerará efectuado en el momento que se ejecuta el depósito.

Se procederá a depositar los 1/12 de la remuneración computable que perciba el empleado, así como, aquellos laborados en su totalidad en el semestre correspondiente. El día o los días, correspondientes a un mes, que no se hayan laborado serán depositados por treintavos.

El empleador entregará al empleado bajo cargo, en el lapso de 5 días de

realizado la transacción depositaria, una hoja que contendrá la liquidación con las firmas correspondientes.

Asimismo, el depositario deberá informar al trabajador titular de la cuenta CTS sobre su nuevo saldo, indicando la fecha del último depósito, en un plazo no mayor de 15 días calendario de efectuado este (Quispe, 2016).

Considerando que, se presentara un desacuerdo del trabajador con la liquidación, tiene la facultad de observarlo mediante escrito; en tal sentido, el empleador tiene la obligación de revisar la observación en el lapso de 3 días laborables posterior a la recepción, asimismo, de la misma forma debe responderse, si el trabajador continuara disconforme, tendrá la opción de recurrir ante el Ministerio de Trabajo o entablar un proceso judicial.

Por otro lado, el trabajador podrá disponer de forma voluntaria la designación de un nuevo depositario para efectos del traslado de la totalidad del monto de CTS e intereses mediante notificación a su empleador, este comunicará las instrucciones dentro del lapso de 8 días hábiles al depositario con el fin de trasladar el fondo al nuevo depositario elegido en el lapso de 15 días hábiles contados desde la notificación, el retraso de los plazos establecidos por parte del depositario será sancionado por la SBS.

Cabe señalar que los depósitos de CTS más los intereses devengados son intangibles y no se pueden embargar, con excepción de los rubros de alimentación hasta el 50%.

1.7.7.4.7. Pago de la CTS tras la extinción de la relación laboral.

La CTS incluido sus intereses podrá ser retirada en su totalidad por el trabajador al producirse el cese del vínculo laboral.

Para tal efecto, el empleador entregará, dentro de los dos días de llevarse a cabo a la culminación de la relación de trabajo, al trabajador una “carta de liberación de CTS”, la misma que acredita el cese laboral y dispone la liberación de la CTS.

Ante el caso de una negativa, demora o cualquier otro acontecimiento que certifique que es imposible la obtención de la constancia que certifica el cese, la autoridad administrativa de trabajo extenderá al trabajador dicha certificación para que pueda disponer de sus fondos. Esta disposición ha sido regulada mediante el D.S. N° 005-2019-TR, realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Es decir, si en el lapso máximo de 15 días hábiles después de haber solicitado la constancia de cese, la empresa no efectúa la entrega, se aplicará el silencio administrativo positivo. Esto permite a los trabajadores solicitar una constancia al MTPE para que pueda proceder al retiro de la CTS en la entidad depositaria.

1.7.7.4.8. Libre disponibilidad.

El artículo 41° del TUO del D.L. N°650, establece que el trabajador tendrá la posibilidad de realizar retiros de los depósitos de CTS más intereses siempre

y cuando no sea mayor al 50% del monto acumulado.

Con el fin de dar a los empleados una mejor disposición de los fondos de CTS, a partir del 2000 se dictaron normas temporales que iban renovándose hasta llegar a la Ley 30334, referente a la dinamización económica correspondiente al año 2015, esta ley ha establecido la libre disposición del 100% del restante de 4 remuneraciones por concepto de depósito de CTS.

Con la entrada en vigor de esta ley, el trabajador no podrá disponer de 4 remuneraciones brutas, también llamadas “monto intangible”, asimismo, existe una excepción, las cuales son reguladas mediante D.U y que permiten el retiro excepcional del monto completo de CTS más intereses legales por un periodo determinado.

1.7.7.4.9. La compensación de tiempo de servicios trunca.

Una CTS trunca, se entrega de forma directa a los empleados que terminan de trabajar antes de que finalice el semestre completo, es decir, empleados que han trabajado al menos un mes durante el semestre. Esto se calcula en función de la cantidad de días o meses trabajados y lo emite su empleador dentro de las 48 horas.

1.7.8. Trabajadores de la pequeña empresa (Variable dependiente)

1.7.8.1. Marco legal.

El Perú, reconoce la relevancia de promover la formalización de las MYPE. En ese sentido, se despliega un listado de normas que regularon y

regulan estas unidades económicas.

El 1976, se promulgó el D.L N°21435, pasando a ser la norma que inicia la regulación de la pequeña empresa en el sector privado, por el valor de ventas anuales basándose en sueldos mínimos vitales (en adelante SMV). El objetivo de esta es dotar a la pequeña empresa de beneficios para su desarrollo, asimismo, en caso supere el límite de ventas antes señalado dejaría de ser beneficiaria de los beneficios otorgados por esta ley.

En 1980, a través del Decreto Ley N° 23189 regula que, el desarrollo de las actividades de las pequeñas empresas debería llevarse a cabo como un ente unipersonal o E.I.R.L, la misma que sería dirigida por el propietario quien a su vez asumiría las veces de empleado. Por otro lado, dicha norma, regula el límite de trabajadores siendo como máximo 5 para empresas dedicadas al giro de comercialización y 10 para empresas dedicadas a otros servicios.

En 1991, a través del D.L N°705, regula el límite máximo de trabajadores en la pequeña empresa, que oscilan entre más de 10 hasta 20 trabajadores y de 13 hasta 25 UIT en ventas.

En el 2000, mediante Ley N° 27268 –Ley General de las PYME se procedió a derogar el D.L. N° 705, además, aumentó el límite máximo a 40 trabajadores para la pequeña empresa, entre otras modificaciones.

Se establece la Ley N° 28015 en el año 2003, esta ley promociona y formaliza a las pequeñas y micro empresas, cambia la sigla PYME a MYPE, este régimen fue estipulado temporalmente, estableciéndose menores beneficios a las microempresas y no tomándose en cuenta a la pequeña empresa para

quienes se les aplicaba el beneficio del régimen laboral común.

En el 2008, a través del Decreto Legislativo N° 1086 se cambió el nombre a “Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente” - MYPE, modifica el régimen antes mencionado estipulándose su carácter permanente, manteniendo las microempresas los mismos beneficios laborales y menores beneficios a las pequeñas empresas. Con el objetivo de brindar facilidades para implementar disposiciones para promocionar a estas empresas, a través del D.S N° 024-2009-PRODUCE se procedió a modificar el Reglamento de la Ley MYPE, concerniente al registro en la REMYPE de las empresas señaladas, el cambio del régimen y sobre el seguro de salud, entre otros aspectos.

A través D.S N° 013-2013-PRODUCE del 28 de diciembre de 2013 se admitió el TUO de la Ley de Impulso al Desarrollo de Productividad y al Crecimiento Empresarial (MYPE), normativa que en la actualidad contiene la legislación de las micro y pequeñas empresas.

Cuyo objeto fue establecer el marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y también de las medianas empresas (MIPYME), estableciendo políticas de alcance general y la creación de instrumentos de apoyo y promoción; incentivando la inversión privada, la producción, el acceso a los mercados internos y externos y otras políticas que impulsen el emprendimiento y permitan la mejora de la organización empresarial junto con el crecimiento sostenido de estas unidades económicas (Campos, 2020).

1.7.8.2. Características.

Conforme refiere Jiménez (2019), queda claro que desde el día 03 de julio de 2013 en adelante, para la constitución de las MYPEs se exige solamente la reunión de ciertos aspectos característicos vinculados a la cantidad de ventas que tales entidades tienen, como se muestra a continuación:

- Microempresa. – Facturación anual de hasta 150 unidades impositivas tributarias.
- Pequeña empresa. - Facturación anual superior a 150 UIT hasta 1.700 unidades impositivas tributarias.

Cabe recalcar que, acorde a la 3ra disposición complementaria de la ley número 30056, “las empresas constituidas antes de la entrada vigencia de la mencionada ley, se rigen por los requisitos de acogimiento al régimen de la micro y pequeñas empresas reguladas en el decreto legislativo número 1086” (Jiménez, 2019). De esta manera, se debe tener los requisitos del número empleados y niveles de ventas:

- Microempresa. - Incluye de 1 a 10 empleados con una facturación anual de hasta 150 unidad impositiva tributaria.
- Pequeña empresa. - Incluir de 1 a 100 empleados con facturación anual hasta 1700 unidad impositiva tributaria.

1.7.8.3. Registro obligatorio en la REMYPE.

“Actualmente para acceder a los beneficios de la ley MYPE, se deberá

tener el certificado de inscripción vigente en el registro de la micro y pequeña empresa” (Jiménez. 2019), dicho registro ha sido establecido con el objetivo de:

- a.** Evidenciar de que la entidad económica es pequeña o micro empresa.
- b.** Aprobar que la pequeña o micro empresa acogió sus respectivos beneficios.
- c.** Registrar a las pequeñas o micro empresas y publicar su estado como tales.

“La acreditación de una empresa como MYPE se realiza sobre la base de la información del monto de ventas anuales y el número total de trabajadores declarados ante SUNAT”. Mencionados datos son proporcionados al REMYPE en un determinado plazo el cual no debe de exceder de 7 días calendario por las SUNAT. La información veraz será trasladada por el Ministerio de trabajo y promoción del empleo del REMYPE en el plazo máximo de 7 días calendarios al Ministerio de la producción. Comprobado el cumplimiento de los requisitos requeridos para establecerse como una MYPE, la admisión al régimen laboral especial es instantáneo, dicho trámite se encuentra regulado en el art. 118 del TUO de Procedimientos administrativos del MTPE. Para el registro transitorio, una MYPE que haya solicitado el registro y recién haya iniciado económicamente o no cuente con empleados bajo contrato, podrá transitoriamente proceder al registro REMYPE en un lapso previsto de 15 días calendarios contados desde el día siguiente, para proceder al contrato y registro de sus empleados, con el objetivo de contar con el registro absoluto. “Vencido dicho plazo sin presentar información, no procederá el registro definitivo” (Jiménez, 2019).

1.7.8.4. El trabajado subordinado.

“Para que el trabajo humano, productivo, ejercido libremente y por cuenta ajena tenga protección y regulación jurídica en el ámbito en el derecho al trabajo, es necesario, además, que sea subordinado frente al empleador”. Es decir que el trabajo como actividad o esfuerzo del trabajador esté bajo la dirección control y supervisión del empleador. Este es el rasgo diferenciador por excelencia entre una relación jurídico laboral y una relación jurídico civil, donde en la primera, las prestaciones laborales se cumplen bajo la dirección, control y supervisión de empleador subordinación o situación de dependencia, mientras que la segunda, las prestaciones de carácter civil se cumplen con plena autonomía situación de Independencia entre la obligada a prestar los servicios locador y el titular de los servicios comitente (Canelo, 2018).

Para el maestro Neves (2018) la subordinación es el nexo legal entre el acreedor y deudor de trabajo, así mismo, la TUO de la ley de productividad y competitividad laboral (TUO LPCL) determina que la subordinación es propia de la relación laboral.

De esta manera, se puede decir que toda relación laboral tiene un nexo jurídico de subordinación del empleado ante el empleador, que se manifiesta en una situación de sujeción de prestaciones del empleado al control, supervisión y dirección del empleador, por ello, en los contratos de trabajo la palabra clave es “subordinación o dependencia en las prestaciones del empleado frente empleador, a diferencia de los contratos de locación de servicios, la palabra clave es la autonomía o independencia de la prestaciones del locador frente al comitente” (Canelo, 2018).

“La relación de subordinación o dependencia del trabajador frente al empleador, trae como consecuencia una situación de desventaja del primero frente al segundo, que el derecho de trabajo con su carácter tuitivo y protector busca equiparar” (Canelo, 2018).

En consecuencia, “solamente el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado es materia de protección y regulación legal por el por el derecho del trabajo” (Canelo, 2018).

A partir de esas características del trabajo protegido por la ley, se formulan los elementos que resultan indispensables en el contrato de trabajo que son: la prestación de servicios personal, la subordinación y la remuneración.

1.7.8.5. La remuneración.

La remuneración será concertada a libre albedrío entre las partes (el empleador y empleado), no debiendo ser menor a la RMV, de acuerdo a la carta magna y normativa legal vigente.

1.7.8.6. Jornada de trabajo.

Han transcurrido más de un siglo desde que se comenzó a establecer la jornada laboral máxima legal de ocho horas diarias en el Perú (enero 1919). La jornada máxima legal tiene como fin indicar el tiempo de trabajo para que el empleado pueda hacer disfrute de su tiempo libre (derecho al ocio), obtenga ganancias adicionales (horas extras), evite daños en su salud y otros aspectos (Avalos, 2019).

El artículo 1 de la Ley de Jornada Laboral, horario y horas extraordinarias

estipula que la jornada laboral de hombres y mujeres mayores de edad no excederá de 8 horas diarias ni de 48 horas semanales.

Adicionalmente, a los comercios cuyos días hábiles sean habitualmente nocturnos, no se les cobrará el recargo del 35% de RMV aplicable al régimen común.

1.7.8.7. Modificación de horario de trabajo.

Por ley todo empleador tiene la posibilidad y la prerrogativa de cambiar el horario de labores, pero sin causar alteración en el número de horas laboradas.

Si el cambio o modificación colectiva de horario de trabajo es superior a una hora y los trabajadores en mayoría no estuvieran de acuerdo, tienen derecho de acudir a la autoridad administrativa de trabajo, estos últimos deberán pronunciarse sobre la pertinencia de tal medida en un tiempo no mayor a 10 días hábiles, basándose en argumentos y evidencias que manifiesten las partes, el contenido de esta decisión deberá ser tomada en una resolución que podrá ser apelada dentro de tres días (Jiménez, 2019).

1.7.8.8. Trabajo en sobretiempo.

Las horas extraordinarias son voluntarias, tanto concedidas como ofrecidas. Nadie será obligado a trabajar horas extras a menos que exista una razón válida. Excepto cuando el trabajo sea esencial, o cuando un caso de fuerza mayor o fortuito exponga a las personas o bienes a situaciones de riesgo en el centro laboral, o ponga en peligro inminente la continuación del trabajo.

Las horas extraordinarias forzadas se consideran una infracción

administrativa muy grave según el D. S. N° 019-2006-TR. Si se determina que un empleado ha sido obligado a trabajar horas extras, el empleador infractor debe pagar el 100% de la compensación al empleado del valor de las horas extras.

Si realiza horas extraordinarias, aunque no sean proporcionadas por la empresa o el empleador, se considerarán implícitamente aceptadas, y se les pagará una compensación equivalente a las horas extraordinarias trabajadas. El sobretiempo se procederá a pagar con un cargo extra acordado, no puede caer por debajo del 25% por hora durante las primeras 2 horas, calculándose en base a la remuneración del trabajador, y se aplicará el 35% de las horas extras restantes.

Las horas extraordinarias se pueden realizar antes de entrar o salir del trabajo; asimismo, puede ser compensado con un período de descanso, siempre y cuando sea concedida esta compensación como máximo al mes siguiente del servicio realizado a sobretiempo.

Es obligatorio registrar las horas de trabajo de forma manual o electrónica y que sean fiables. La falta de un sistema de registro no impide que se paguen las horas extraordinarias si el empleado ha demostrado de otro modo un desempeño real.

1.7.8.9. Descanso semanal.

En la actualidad la jornada de trabajo tiene protección constitucional establecida en el bloque Constitucional del Derecho al trabajo de la carta Magna de 1993. Se debe tener en cuenta también que semanalmente el empleado debe

de contar con un día de descanso, usualmente este día suele ser los días domingos, pero el empleador por necesidad y en función al poder de dirección, puede disponer que el día de descanso se goce en cualquier otro día de la semana.

Los empleados que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día de la semana, tienen el derecho al pago de una retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa de 100% (Jiménez, 2019).

La compensación económica por los descansos semanales obligatorios es igual a un día normal de trabajo, y su pago se da en proporción directa al número de días realmente trabajados.

El empleador puede establecer unilateralmente o mediante acuerdo la disposición de incentivos o bonos para estimular el rendimiento de labores y la puntualidad en la asistencia, bajo la premisa de cumplir con estos parámetros.

1.7.8.10. Descanso en día feriado no laborable.

Los empleados gozan del derecho a recibir por el día feriado no laborable, la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo, por otra parte, el trabajo realizado en los días feriados no laborables sin un descanso sustitutorio, dará lugar al pago de la retribución correspondiente por labor efectuada con una sobretasa del 100%. (Jiménez, 2019).

1.7.8.11. Vacaciones anuales.

Este derecho corresponde a todo trabajador ya sea de la actividad privada o pública, para el efectivo disfrute de un descanso remunerado, como

bien sabemos en régimen ordinario privado otorga 30 días de vacaciones anuales, pero para el caso de las pequeñas empresas este derecho es reducido a 15 días naturales, regla establecida a través del D.L. N° 713.

Mediante pacto entre las partes (el empleador y empleado) será acordada la fecha sobre el goce del descanso por vacaciones, manteniendo como primacía las necesidades de la empresa y su debido funcionamiento, así como, los propios intereses del empleado, en caso no haya un acuerdo entre las partes, el empleador está facultado a fijar dicha fecha.

Este descanso no puede ser dado en caso el empleado este incapacitado por causas de accidente o enfermedad, a menos que, esta incapacidad se inicie durante las mismas vacaciones.

En el régimen ordinario los días de vacaciones son 30, es decir un mes, pudiendo reducirse a 15 con una compensación remunerativa correspondiente; asimismo, este acuerdo debe de hacerse constar mediante escrito. Para el caso de las MYPES que solo tienen derecho a 15 días de vacaciones, el empleador podrá otorgar vacaciones a solicitud del empleado, en periodos que no pueden ser menores a 7 días naturales, con la compensación remunerativa correspondiente.

1.7.8.12. El refrigerio.

Cuando el trabajador labora en horario de corrido, este cuenta con el derecho al disfrute de sus alimentos en el horario establecido por la entidad empleadora en el centro de labores salvo pacto diferente.

El tiempo señalado para el refrigerio no podrá ser menor a 45 minutos, el tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada diaria de labores y solo mediante convenio colectivo se establezca una manera distinta (Jiménez, 2019).

1.7.8.13. Seguro complementario de trabajo de riesgo.

Este seguro solo es obligatorio para los centros de trabajo que realizan actividades establecidas en el anexo 5 del decreto supremo número 009-97-S.A. reglamento de la ley de modernización de la seguridad social en salud, otorgado cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores empleados y obreros que tienen la calidad de inscritos regulares en el ESSALUD (Jiménez, 2019).

1.7.8.14. Seguro vida ley.

El trabajador tiene el derecho a contar con el seguro vida ley a partir del inicio del vínculo de trabajo, este beneficio está a cargo del empleador, de acuerdo al D.L N°688, ley referente a los beneficios sociales.

Este es un seguro colectivo cuyos beneficiarios son los cónyuges o convivientes y los descendientes, a falta de ellos, les corresponderá a los ascendientes y hermanos que sean menores de 18 años.

Por otro lado, este beneficio no es aplicable para los trabajadores de las microempresas.

1.7.8.15. Participación de utilidades.

El artículo 29 de la Constitución, estipula el pago de utilidades. Este pago

constituye el acceso a los ingresos netos del empleador para recompensar a los empleados por el trabajo productivo de su empresa.

Los empleados que pertenecen a las microempresas, carecen de este derecho por regulación legal, a diferencia de los empleados que pertenecen a las pequeñas empresas, que sí cuentan con este beneficio. En ese sentido, son aplicables las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo N° 892, norma que regula el pago de utilidades legales (Campos, 2020).

Las empresas o empleadores que cuenten más de veinte empleados tendrán que entregar utilidades a sus trabajadores, “se encuentran excluidas de la participación en utilidades (...) las empresas que no excedan de veinte empleados” art 9 del D.L. N° 677.

La legislación estipula que todos los empleados de la actividad privada que trabajen en empresas dedicadas a actividades generadoras de rentas de 3° categoría, tienen derecho a las utilidades obtenidos por sus empleadores en concordancia con lo estipulado en la Ley del Impuesto a la Renta. Esta disposición no se aplica a las corporaciones sin fines de lucro.

Otras instituciones igualmente excluidas de participar son las cooperativas, las empresas autogestionarias, las sociedades civiles y las empresas que no excedan de veinte (20) empleados en promedio al año (Merzthal, 2021).

1.7.8.16. Gratificación.

Los trabajadores pertenecientes a las pequeñas empresas, gozan del

derecho a percibir gratificaciones ordinarias en la primera quincena de julio y de diciembre (Campos, 2020). Estas gratificaciones serán equivalentes a media remuneración.

En la microempresa, sus trabajadores contratados bajo dicho régimen no tienen derecho al pago de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad.

En cuanto a las gratificaciones truncas, estas se originan a partir del término de la relación laboral, siempre que tenga por lo menos un mes completo de trabajo. La suma se establece en proporción a los meses completos laborados en el período en el que se produzca el término de la relación laboral, pagándose conjuntamente en la liquidación con los otros beneficios sociales esto es a más tardar a las 48 horas posteriores de extinguida la relación laboral.

1.7.8.17. Seguro social.

En las pequeñas empresas los trabajadores son afiliados al seguro de ESSALUD; por otra parte, en las microempresas los trabajadores deben ser inscritos al seguro integral de salud Sistema Integral de Salud (SIS), pero si el empleador desea, lo puede hacer en el ESSALUD.

En la pequeña empresa, el empleador aportará mensualmente de la remuneración del empleado el monto correspondiente al 9% de acuerdo con lo que dispone el artículo 6 de la Ley N° 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y modificatorias.

1.7.8.18. Régimen de pensiones.

Los empleados que pertenecen a la pequeña empresa, obligatoriamente

se deben afiliar a uno de los regímenes previsionales estipulados en el D. S. N° 054-97-EF – TUO de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones y en el en el Decreto Ley N° 19990 – Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social.

1.7.8.19. Compensación de tiempo de servicios.

Es un fondo de prevención de contingencias para proteger al trabajador antes del cese de su relación laboral, devengándose desde el primer mes de iniciada la relación de trabajo, se produce siempre que efectúen por lo menos 4 horas de jornada mínima.

Las microempresas bajo normativa vigente no tienen el deber de pagar CTS a sus empleados, salvo que estos en un afán de desprendimiento les otorguen este beneficio.

Sin embargo, en la pequeña empresa sus empleados perciben la mitad del salario mensual de forma anual por este concepto, de este modo, se computarán a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias, es decir, aproximadamente por el periodo de 6 años (Campos, 2020).

La CTS se encuentra regulada en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 001 -97-TR) y Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 004-97-TR) y normas complementarias (Quispe, 2016).

La pequeña empresa por ser un régimen especial, cuenta con su propia

regulación donde a la vez se regula el beneficio de la CTS, encontrándose estipulado en el Art. 50 del texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial.

1.7.9. Límites de la compensación por tiempo de servicios

1.7.9.1. Definiciones del término “límite”.

Para entender los límites de la compensación por tiempo de servicio – CTS, resulta indispensable efectuar una rápida revisión a las múltiples acepciones de la noción conocida como límite, tanto desde el ámbito común como desde el enfoque jurídico.

La palabra "límite" proviene del latín "limes", que se refería a los caminos o senderos que marcaban los límites de las tierras y territorios. La palabra "limes" a su vez tiene una raíz indoeuropea *lei-, que significa "cortar" o "dividir". En la antigua Roma, estos caminos marcaban los límites entre las propiedades privadas y los territorios del Estado. Con el tiempo, la palabra "límite" adquirió un significado más amplio y se utiliza para describir los puntos extremos o fronteras de algo, ya sea geográfico, temporal o conceptual. De esta manera, el término se refiere a los puntos donde se marca la transición entre dos estados diferentes (Diccionario Etimológico Castellano En Línea, 2023).

En términos geográficos, la palabra "límite" se utiliza para describir las fronteras entre dos países, regiones o territorios. También puede referirse a los límites de una propiedad o un terreno, que separa un espacio privado de uno público. En términos temporales, la palabra "límite" se utiliza para

referirse a los puntos en el tiempo que marcan el inicio o el final de una etapa o período. En términos conceptuales, la palabra "límite" se utiliza para describir los puntos donde se marca la transición entre dos ideas o conceptos diferentes (Portal Web Concepto, 2022).

1.7.9.2. Usos del término “límite” en el ámbito jurídico en general.

La palabra "límite" se utiliza en varios contextos legales; recibiendo connotaciones o acepciones distintas dependiendo de la especialidad o materia en que este término sea empleado.

- En el ámbito de la delimitación territorial, se utiliza para referirse a la línea divisoria entre dos entidades o territorios, sea esta una línea real, física, tangible o una imaginaria.
- También se utiliza en el ámbito de la admisibilidad de la evidencia antes del juicio, donde se utiliza el término "in limine" para describir las mociones, peticiones y órdenes relacionadas con la admisibilidad de la evidencia antes del juicio.
- En el ámbito del derecho civil, específicamente en lo relacionado con el derecho de propiedad, posesión y otros derechos afines y/o conexos, la expresión “límite” hace referencia a los márgenes geográficos que circunscriben el área de un bien inmueble, que serán cruciales para la identificación del titular o titulares de tales derechos de acuerdo a las precisiones de los acuerdos establecidos entre las partes involucradas.

- En el ámbito del derecho de contratos, el término “límite” hace alusión a las cláusulas o parámetros contractuales establecidos, que son de cumplimiento obligatorio para los sujetos suscribientes; ello se pone de manifiesto en el principio “pacta sunt servanta”.
- En el ámbito del derecho del trabajo, la palabra “límite” se emplea en el contexto del establecimiento de presupuestos establecidos por ley para el otorgamiento de un beneficio en favor de los trabajadores, o para la delimitación de las potestades o atribuciones del empleador, o para la exigencia de los requisitos para considerar la existencia de una relación de trabajo, entre otras situaciones en donde “límite” implica precisiones jurídicas respecto a una figura legal laboral. En el presente caso el termino límite es usado para establecer el lapso de tiempo de la CTS otorgada a los trabajadores de la pequeña empresa.

1.7.9.3. Límites específicos de la compensación por tiempo de servicio.

Para que un empleado pueda disponer de su retribución financiera laboral o derecho denominado compensación por tiempo de servicio, se debe dar cumplimiento a los presupuestos jurídicos previstos en la legislación sobre la materia; convirtiéndose entonces en genuinos límites o factores limitantes para el retiro de este fondo de desempleo. Es decir, que sólo en ciertos casos específicos es que un trabajador podrá efectivizar la disposición del monto dinerario acumulado compensatorio por el periodo laborado hacia una entidad empleadora.

En Perú, los trabajadores pueden retirar su CTS (Compensación por Tiempo de Servicios) por diversas razones. En algunos casos, se permite el retiro del 100% de los fondos acumulados, como en situaciones de crisis económica. También se puede retirar la CTS para financiar la compra de una vivienda. Además, los trabajadores que han sido despedidos o han renunciado a su trabajo pueden retirar su CTS. Es importante verificar las condiciones específicas para el retiro de la CTS en cada caso.

Es importante destacar que, en algunos casos, el trabajador puede solicitar el adelanto de una parte de su CTS durante el año para solventar gastos imprevistos, siempre y cuando haya cumplido con ciertos requisitos establecidos por la ley.

1.7.9.3.1. Presupuestos para disponer de la CTS.

En el Perú, los trabajadores pueden retirar su compensación por tiempo de servicio – CTS por las siguientes razones:

- **Libre disposición ordinaria parcial.**

De conformidad con los artículos 41° y 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, contenido en el Decreto Supremo N° 001-97-TR, el trabajador no requiere expresar el motivo o razones en que basa para solicitar el retiro de su CTS, siempre que no supere el 50% del valor total del monto de CTS – incluyendo intereses – que tenga acumulado el empleado en su favor. Ello en razón a que este derecho laboral responde a la necesidad de servir como fondo de desempleo, y se

busca mantener su intangibilidad evitándose el retiro innecesario de dicho monto dinerario. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997).

- **Libre disposición ordinaria total por cesación laboral.**

De conformidad con los artículos 44°, 45° y 46° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, contenido en el Decreto Supremo N° 001-97-TR, cuando el trabajador deja de laborar en la empresa, ya sea por renuncia, despido o término de contrato, tiene derecho a retirar la CTS acumulada. Para retirar la CTS por cesación laboral en Perú, los trabajadores deben comunicarse con la entidad bancaria en la que tengan su cuenta de CTS, ya sea por la página web, teléfono o de forma presencial, y tener a mano su documento de identidad. En caso de que el trabajador haya sido despedido o haya renunciado a su trabajo, puede retirar su CTS. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997).

- **Libre disposición extraordinaria total por reactivación económica nacional.**

En el contexto de la reactivación económica nacional promovida por el gobierno peruano para los años 2001 al 31 de octubre del 2001 – y de conformidad con el Decreto de Urgencia N° 127-2000 – es que se autorizó la libre disposición total de la CTS en beneficio de los trabajadores en el Perú sólo respecto a dicho periodo de tiempo. (Presidencia de la República del Perú, 2000).

Posteriormente, esta medida extraordinaria fue prorrogada través del Decreto de Urgencia N° 024-2003 hasta el 31 de octubre del 2004. (Presidencia de la República del Perú, 2003).

- **Disposición extraordinaria parcial destinada a vivienda o terreno.**

Conforme al artículo 2° de la Ley N° 28461, se tiene que el trabajador puede solicitar el retiro – en una única oportunidad – de hasta el 80% del monto dinerario en su favor por concepto de CTS para adquirir, construir, ampliar o remodelar una vivienda propia o de su cónyuge o conviviente; siempre que tales acciones se efectúen en el contexto de los programas sociales promovidos por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento del Perú u otra planificación promovida de forma directa por el ámbito privado; o en todo caso, para compra de terrenos. (Congreso de la República del Perú, 2005).

Adicionalmente, se tiene que conforme al artículo 7° del Reglamento de la Ley N° 28461, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2005-VIVIENDA, se precisa que el desembolso excepcional y único de hasta el 80% de la CTS por adquisición de terreno procederá siempre que éste esté destinado para la edificación de una vivienda; es decir que, si se pretende comprar terrenos para otras finalidades o usos tales como para la siembra agrícola, no será admisible el acogimiento de este pedido. (Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento del Perú, 2005).

Por otro lado, en el artículo 6° del Reglamento de la Ley N° 28461 se indica que una vez se efectúa el retiro de hasta el 80% del monto de CTS al empleado solicitante, es el trabajador quien se hace enteramente responsable de emplear tal dinero para las finalidades antes descritas.

Para adquirir una vivienda.

Conforme al artículo 11° del Reglamento de la Ley N° 28461, el empleado podrá retirar hasta el 80% de su CTS para cancelar el monto completo de la vivienda que pretende adquirir; pagar parcialmente el precio de dicha vivienda, cuando el monto restante fue cubierto por el trabajador; o para pagar parcialmente el precio de la vivienda, siempre que el resto del dinero sea cancelado a través de crédito brindado por alguna entidad empresarial afiliada al sistema financiero peruano.

Por otro lado, de acuerdo al artículo 10° del Reglamento de la Ley N° 28461, procederá el retiro parcial extraordinario de CTS por adquisición de vivienda siempre que se cuente con el respectivo Certificado Negativo de Propiedad del Registro Predial emitido por la autoridad de registros públicos del Perú.

Para construir una vivienda.

Conforme al artículo 14° del Reglamento de la Ley N° 28461, el empleado podrá retirar hasta el 80% de su CTS para edificar una vivienda sobre un terreno urbano; es decir que cualquier acto de

construcción en terreno rural para fines de establecer una vivienda no se encontrará acogido bajo los alcances de esta norma jurídica; pudiendo darse el caso que en caso que el dinero de la CTS resulte insuficiente para la edificación, el trabajador podrá solicitar crédito financiero respectivo.

Para adquirir un terreno.

Conforme al artículo 20° del Reglamento de la Ley N° 28461, el empleado podrá retirar hasta el 80% de su CTS para la compra de un terreno urbano, que se encuentre independizado, a título oneroso – es decir, que se tenga que pagar para la transferencia de la titularidad de la propiedad sobre éste – que será utilizado para construir una sola vivienda. Se tiene además que, en caso que el monto dinerario retirado del 80% de la CTS resulte insuficiente para adquirir el terreno en cuestión, el trabajador deberá solicitar crédito financiero ante la empresa correspondiente.

¿Cuáles son los programas sociales estatales que permiten acceder a este retiro parcial y extraordinario de CTS?

Conforme a los artículos 24°, 25° y 26° del Reglamento de la Ley N° 28461, Los programas sociales promovidos por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento del Perú tales como MIVIVIENDA, Techo Propio o en el contexto de los créditos brindados por el Banco de Materiales – BANMAT para edificar y mejorar una vivienda básica mínima.

- **Disposición extraordinaria total por emergencia nacional.**

En caso de una emergencia nacional declarada por el gobierno, el trabajador puede retirar su CTS para afrontar los gastos necesarios. Para retirar la CTS en Perú con motivo de la pandemia por COVID-19, los trabajadores afectados por la crisis económica tendrán hasta el 31 de diciembre del 2023 para retirar el 100% de los depósitos por CTS en las entidades financieras y que tengan acumulados hasta el último día del año (Actualidad Empresarial, 2022).

Para hacer el retiro, los trabajadores deben comunicarse con la entidad bancaria en la que tengan su cuenta de CTS, ya sea por la página web, teléfono o de forma presencial, y tener a mano su documento de identidad. El Gobierno dispuso que los trabajadores con dinero CTS puedan retirar hasta el 100% de sus fondos, con el fin de cubrir las necesidades básicas en riesgo durante la pandemia por COVID-19; conforme a la Ley N° 31480 (Congreso de la República del Perú, 2022).

1.7.9.4. El límite de la compensación de tiempo de servicios en la pequeña empresa.

Las pequeñas empresas son entidades económicas constituidas por personas naturales o jurídicas, cualquiera que sea la forma de organización o gestión que tengan, de conformidad con la normativa aplicable, teniendo el objetivo de extraer, transformar, producir, comercializar bienes o prestar

servicios para la realización de actividades.

Para poder acogerse a esta regulación especial, las pequeñas empresas deben registrarse en REMYPE, Mediante el Decreto Supremo N° 007-2008-TR y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 008- 2008-TR. Asimismo, los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a la CTS con cargo a las normas del régimen común, computadas a razón de 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanza un máximo de noventa remuneraciones diarias (Asesor Empresarial, 2016).

Sistemáticamente, el empleado del régimen privado percibe por CTS el monto equivalente a un salario anual más la doceava parte de las dos gratificaciones recibidas (Corporación Perú Contable, 2017).

En la pequeña empresa la CTS a diferencia del régimen privado, el monto alcanzado es la mitad de una remuneración mensual y que será correspondiente a un año de servicio, por otro lado, las gratificaciones son ascendentes al sueldo de quince días. Estos dos beneficios son referencia muy reducida de lo aplicable en el régimen general. Simplificando, el mismo trabajador con un sueldo mensual de 1,200 soles percibiría por CTS la suma de 650 soles anuales (Perú Contable, 2017).

El TUO de la ley de impulso y desarrollo productivo y el crecimiento empresarial aprobado por DS, N° 013-2013 PRODUCE, establece en el Art. 50 que, los empleados que pertenecen a estas entidades económicas llamadas pequeña empresa tienen derecho a percibir la CTS bajo la normativa del régimen privado, calculadas en función a la mitad de una remuneración

mensual por año hasta por el límite de 90 remuneraciones.

Así también, lo contextualiza Castillo (2021) manifestando que, este derecho se establece según la normativa del régimen laboral privado, correspondiente a quince remuneraciones diarias con un límite máximo de noventa.

En ese mismo sentido, la Red de Gestores Públicos (2018) establece que los empleados de la pequeña empresa “tienen derecho al pago del equivalente al 50% de la CTS calculado a razón de 15 remuneraciones diarias por cada año completo laborado, y distinto a los otros regímenes establece un tope de 90 remuneraciones diarias”.

Pero estas diferencias no son las únicas, la regulación de las MYPES y en particular lo referente a las pequeñas empresas contiene un tope adicional para percibir la CTS, esto es solo “hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias”. Esta inusual restricción, afecta el derecho de los empleados que pertenecen a la pequeña empresa, porque el beneficio de la CTS se ve restringido a razón de 15 remuneraciones anuales, las mismas que, serán depositadas a favor del trabajador por el periodo máximo de 6 años de servicio, debido que en ese lapso de tiempo adquiere las 90 remuneraciones “tope” que establece la legislación. Las labores prestadas en los períodos siguientes no generan dicho beneficio, en consecuencia, la compensación de tiempo de servicio no se daría propiamente dicho después de los 6 años (Perú Contable, 2017).

1.7.9.5. Análisis reflexivo integral de las razones que fundamentan la aplicación irrestricta de la CTS, sin impedimentos de tiempo, en trabajadores de la pequeña empresa.

A. ¿Cuál es la importancia – para los trabajadores de pequeñas empresas – de que se erradiquen los parámetros limitantes de la compensación por tiempo de servicio?

Para los trabajadores de pequeñas empresas en el Perú, la eliminación total del límite del monto de compensación por tiempo de servicio en razón de quince remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa remuneraciones diarias, es decir seis años, reviste de considerable importancia en el actual contexto en donde escasean los puestos de trabajo, conforme se explica detalladamente en los próximos párrafos:

- Protección financiera para los trabajadores desempleados: La compensación por tiempo de servicio es un fondo de ahorro que – al eliminarse la restricción de acumulación máxima por tiempo – permitirá a los trabajadores acumular este beneficio durante todos los años de servicio en una empresa, acopiándose sumas más robustas, y que pueden utilizar en caso de quedar desempleados. Este fondo puede servir como una red de seguridad financiera que seguirá creciendo sin parámetros limitantes, en favor de los trabajadores. Les

permitirá tener un recurso económico para afrontar gastos básicos, como alimentación, vivienda y salud, durante el periodo de desempleo que esté realmente acorde con los años de labores que han brindado, sin límites legales de tiempo.

- Reducción del impacto económico del desempleo: La crisis económica derivada de la pandemia ha generado un aumento significativo en las tasas de desocupación laboral, lo cual puede tener un impacto económico negativo en los trabajadores y sus familias. La compensación por tiempo de servicio – que se puede acumular irrestrictamente y sin topes máximos de tiempo – puede ayudar a reducir este impacto económico al proporcionar a los trabajadores un fondo económico mayor que pueden utilizar como una fuente más grande de ingresos durante el desempleo.

- Fomento del ahorro y la planificación financiera: La compensación por tiempo de servicio – otorgada sin limitaciones temporales – también promueve el ahorro y la planificación financiera por parte de los trabajadores. Al acumularse indefinidamente como un fondo de ahorro durante todo el tiempo de servicio brindados en una pequeña empresa – a diferencia del modelo actual, en donde después de un aproximado de seis años de labores, ya no se puede acopiar más dinero por concepto de esta prerrogativa – es que la compensación por tiempo de servicios fomenta el hábito de ahorrar y planificar el futuro financiero de los trabajadores. Esto puede ser especialmente valioso en momentos de crisis, cuando contar con

montos dinerarios considerables ahorrados puede marcar notables diferencias en la capacidad de afrontar situaciones adversas, como la pérdida de empleo.

- Estabilidad laboral y retención de empleados: La existencia de un fondo de desempleo – sin restricciones legales para su cálculo – como la compensación por tiempo de servicio también puede contribuir a la estabilidad laboral y a la retención de empleados en las pequeñas empresas, que han sido las entidades corporativas más perjudicadas con la crisis económica surgida en el contexto de pandemia. Los trabajadores que saben que tienen un fondo de ahorro en caso de desempleo, llamado CTS, que seguirá incrementándose sin importar cuantos años de labores tengan, tendrán una sensación de mayor seguridad y se sentirán motivados para mantener su empleo y contribuir al éxito de las pequeñas empresas a largo plazo. Esto puede ser beneficioso para las pequeñas empresas al reducir la rotación de personal y los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados.

B. ¿El no reconocimiento de la compensación por tiempo de servicio – sin límites o parámetros máximos de acumulación – hacia los trabajadores de la pequeña empresa se constituye en un acto de discriminación laboral amparado por la legislación peruana?

Tal situación podría considerarse una práctica discriminatoria

que lastimosamente se encuentra amparada en la legislación peruana, ya que priva a los trabajadores de la oportunidad de que este beneficio laboral siga acumulándose en favor de los titulares de la fuerza de trabajo; máxime si en la práctica, las múltiples manifestaciones de empresariado – pequeña y gran empresa – buscan alcanzar la máxima utilidad reduciéndose todo gasto, por lo que se exige competitividad a sus empleados en el ejercicio de sus labores.

Así pues, al margen del tipo de empresa en donde se trabaje, existirán altos estándares de exigencia respecto al rendimiento laboral de los trabajadores; por lo que, ya que se buscarán buenos indicadores de producción en el trabajo sin importar el tamaño de la empresa, no tiene razón de ser que a los trabajadores de las pequeñas empresas se les prive de la posibilidad de contar con montos más robustos respecto a su compensación por tiempo de servicio sólo por existir límites máximos para su acopio, mientras que a los empleados de medianas y grandes empresas sí se les reconozca normativamente de forma expresa, que el cómputo se realiza por todo el tiempo de labores, sin restricción alguna.

En adición a lo expuesto, el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicio sin restricción temporal alguna para ser recabada en favor de los trabajadores de la pequeña empresa es una forma implícita de dar mérito al esfuerzo y dedicación de tales empleados dado que, a mayor tiempo de labores prestadas, más dinero se acumulará por concepto de esta prerrogativa.

Queda en evidencia, entonces, que los empleados de pequeñas empresas quedan en desventaja con la existencia actual de los topes o límites previstos, dado que la normatividad peruana vigente no les permite obtener montos dinerarios más robustos que les permita subsistir con dignidad hasta que encuentren un nuevo puesto de trabajo.

En ese sentido, se advierte a simple vista la gran necesidad de eliminar los límites legales de la compensación por tiempo de servicios para amparar la necesidad imperiosa que tienen los trabajadores de la pequeña empresa de que se les permita recabar, sin restricciones, el dinero respectivo por este derecho durante todo el tiempo de servicio prestado al empleador; lo que se propone como alternativa jurídica de solución real ante la problemática que ha sido descrita en párrafos precedentes.

C. ¿Cuál sería el impacto estimado del reconocimiento – sin límites o parámetros máximos de acumulación – del derecho a la compensación por tiempo de servicio en los trabajadores de la pequeña empresa?

Si se reconociera expresamente el derecho a la compensación por tiempo de servicios, sin límite de tiempo alguno, en favor de los trabajadores de pequeñas empresas en Perú, esto tendría varios impactos potenciales en los empleados:

- Incremento de la protección laboral para los trabajadores: El

reconocimiento expreso del derecho a la compensación por tiempo de servicio en las pequeñas empresas – sin límite de tiempo – brindaría una mayor protección a los trabajadores, asegurándoles un beneficio laboral que les permita contar con un fondo dinerario que puede crecer aún más de lo que actualmente está previsto por ley, es decir, que superando los seis años de labores, su CTS pueda seguir acumulándose; ya que ello está destinado para situaciones de desempleo en general y otras cuestiones excepcionales previstas expresamente en la legislación. Esto mejoraría notablemente las condiciones laborales de los empleados y contribuiría a su bienestar económico a largo plazo.

- Mayor seguridad jurídica: El reconocimiento expreso del derecho a la compensación por tiempo de servicio – sin parámetros de duración – para los trabajadores de pequeñas empresas brindaría mayor seguridad jurídica tanto a los empleadores como a los empleados, al establecer claramente las obligaciones y derechos en relación con la compensación por tiempo de servicio. Al no tener un límite máximo de tiempo de servicio para acumular la CTS, los trabajadores pueden tener la oportunidad de acumular un monto significativo de dinero a lo largo de su carrera laboral. Esto puede brindarles una mayor seguridad financiera en el futuro, ya que tendrán un fondo de desempleo más robusto en caso de necesitarlo en situaciones de desempleo o emergencias económicas.

- Fondos acumulados: La compensación por tiempo de

servicio – sin el parámetro máximo de acumulación de hasta seis años – implica que los empleadores están obligados a depositar una parte de las remuneraciones de los trabajadores en una cuenta especial a nombre del trabajador en una entidad financiera; sin importar cuántos años de labores estén brindando a la pequeña empresa que contrató a tales empleados. Sin un límite de tiempo previsto legalmente, estos depósitos se acumulan durante todo el tiempo que dure la relación laboral tal como ocurre con trabajadores de medianas y grandes empresas; y ese dinero se convierte en un fondo más robusto que el trabajador puede utilizar en caso de quedar desempleado. Esta acumulación de fondos puede brindar una reserva financiera considerable y digna que el trabajador puede utilizar para afrontar gastos básicos durante el desempleo, como alimentación, vivienda y salud.

En ese sentido, al efectuarse el reconocimiento del derecho a la compensación por tiempo de servicio – sin límites temporales máximos de cómputo o cálculo de dicha prerrogativa – en empleados de la pequeña empresa mediante la modificatoria del artículo 50° del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial – propuesta en esta investigación – se estima que existen grandes repercusiones potenciales de forma favorable y beneficiosa hacia los trabajadores de dichas entidades corporativas, dado que el fondo financiero que los protege ante cualquier atingencia que ponga fin a la relación de trabajo podrá crecer durante todo el tiempo en que trabajen y no sólo durante seis años,

conforme está regulado actualmente; por lo que en un escenario de desempleo, contarán con un fondo económico considerable que cubra sus necesidades básicas hasta que encuentren nuevo empleo.

D. ¿Cuál sería el impacto estimado del reconocimiento del derecho a la compensación por tiempo de servicio – sin límites o parámetros máximos de acumulación – en las pequeñas empresas?

Si se reconociera expresamente el derecho a la compensación por tiempo de servicio – sin límites o parámetros máximos de duración – en favor de los trabajadores de pequeñas empresas en Perú, esto tendría varios impactos potenciales en las pequeñas empresas:

- Incentivo para el cumplimiento de la ley por parte de los empleadores: Al establecerse el derecho a la compensación por tiempo de servicio – sin la existencia de un límite máximo, de seis años, para el cálculo y otorgamiento de este derecho – en las pequeñas empresas, se promovería por parte de los empleadores, el cumplimiento de normas laborales más comprometidas con el bienestar y la dignidad de los sujetos que brindan la fuerza de trabajo. Esto fomentaría un entorno laboral más justo y equitativo.

- Incentivo a largo plazo: La compensación por tiempo de servicio – en un contexto normativo sin parámetros limitantes del tiempo base máximo para calcular tal monto, conforme se propone – es una prestación laboral que se va acumulando con el transcurso de la

relación de trabajo y se paga en fechas determinadas, lo cual puede incentivar a los empleados de pequeñas empresas a mantenerse en sus centros de labores a largo plazo dado que al no existir topes de cálculo para este derecho, sus fondos de desempleo podrán seguir en crecimiento, acumulándose mayores cantidades de dinero en las cuentas respectivas. Los trabajadores pueden ver la compensación por tiempo de servicio como una genuina recompensa o reconocimiento que obtendrán al término de su relación laboral por los años de trabajo realizados si se mantienen en pequeñas empresas, lo cual puede aumentar su compromiso y lealtad hacia la empresa; puesto que trabajar más de seis años ya no será una limitación al incremento de su compensación por tiempo de servicios.

- Beneficio adicional: La compensación por tiempo de servicio – sin parámetros temporales limitantes – puede ser percibida como un beneficio adicional por parte de los empleados de las pequeñas empresas. Al ofrecer la compensación por tiempo de servicio como parte del paquete de compensación y beneficios de los empleados, que podrá crecer indefinidamente conforme vaya pasando el tiempo, las pequeñas empresas pueden diferenciarse de las fuentes de empleo informal y hacer que su oferta laboral sea aún más atractiva para los trabajadores; por cuanto no habrá obstáculos legales que impidan que el dinero acumulado por dicho derecho siga en aumento. Esto puede ayudar a retener a los empleados y reducir la rotación de personal, lo cual es beneficioso para la continuidad y estabilidad del negocio.

En ese sentido, al eliminarse el límite máximo de seis años de acumulación de dicha prerrogativa, se logrará el ejercicio pleno del derecho a la compensación por tiempo de servicio en empleados de la pequeña empresa mediante la modificatoria del artículo 50° del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial – conforme se propone en esta investigación – y en ese sentido, se estima que habrán grandes repercusiones potenciales mayoritariamente beneficiosas hacia las entidades empleadoras, que en este caso se tratan de pequeñas empresas.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de estudio de investigación

Se ha aplicado a la presente investigación el método descriptivo, el cual busca determinar las particularidades, peculiaridades y los perfiles más importantes de determinados fenómenos que estén supeditados a un estudio (Gallardo, 2017).

Asimismo, se ha tomado en cuenta la investigación desde un enfoque mixto, el cual aplica los tipos de investigación cualitativa y cuantitativa, siendo que, en esta investigación ha sido necesario un mayor análisis del problema desde la perspectiva de diversos autores a través de libros físicos y virtuales y además de los datos que no ofrecieron los encuestados, obteniendo un resultado que pueda ser corroborado y analizado desde estas dos vertientes.

2.1.2. Diseño de investigación

La investigación se ha realizado bajo el diseño no experimental, bajo este diseño, el investigador no intervine ni manipula las variables, dedicándose a observar y analizar los hechos desde un ámbito natural, para posteriormente estudiarlos. Observa la situación actual en relación a la descripción, el análisis y la efectividad de la investigación, basándose en el grado de calificación. (Hernández, 2018, p. 115)

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variables

- Variable independiente : La compensación de tiempo de servicios.
- Variable dependiente : Trabajadores de la pequeña empresa.

2.2.2. Operacionalización

Cuadro 2. Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem/Instrumento
Variable Independiente: La compensación de tiempo de servicios	“la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene como finalidad fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una	Tiempo de trabajo	Derecho	A través de la encuesta aplicada mediante el cuestionario y el fichaje el cual permitió el análisis documental de la legislación y doctrina, se describen los aspectos y fundamentos
			Regulación	
			Relación Laboral	

	persona y su familia” Jiménez (2019).			para establecer el derecho a percibir una adecuada compensación de tiempo de servicios a los trabajadores de la pequeña empresa, los cuales son contrastados con los resultados del estudio.
Variable dependiente: Trabajadores de la pequeña empresa	“Para que el trabajo humano, productivo, ejercido libremente y por cuenta ajena tenga protección y regulación jurídica en el ámbito en el derecho al trabajo, es necesario, además, que sea subordinado frente al empleador” (Canelo, 2018).	Flexibilización	Promoción del empleo	
			Límite de derecho	
			Costo	

Fuente: *Propia de la Investigación.*

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población o universo es la totalidad de integrantes o elementos que tienen las características del objeto de estudio, de los cuales se quiere hacer alguna inferencia. También se puede definir como la totalidad de los fenómenos de investigación cuantificados. Asimismo, la mayoría de veces no es posible estudiar la totalidad de la población, por tal motivo resulta necesario establecer una muestra a estudiar.

Cuadro 1. Datos de informantes según el cargo que desempeñan

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Abogados especialistas en Derecho Laboral.	824	100%
Total, de informantes (N)	824	100%

Fuente: Propia de la investigación.

2.3.2. Muestra

La muestra es un subgrupo de los integrantes de una población, de los cuales se realiza una serie de estudios para analizar las características en la totalidad de la población comenzando desde un segmento de la población. Las muestras nos permiten obtener la información que necesitamos para llevar a cabo nuestra investigación y, a partir de ella, realizar observaciones de variables. Para la presente investigación la población participante para responder los cuestionarios está conformada por 158 Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 (N) (p) (q)}{Z^2 (p) (q) + e^2 (N-1)}$$

Dónde:

n = Muestra

(N) = 824 “Población total”

(p)(q) = 0.1275 “Proporción máxima que puede afectar a la muestra”

Z = 1.96 “El 95% de confianza de nuestro estudio”

e = 0.05 “Margen de error”

$$\Rightarrow n = \frac{(1.96)^2 (824) (0.1275)}{(1.96)^2 (0.1275) + (0.05)^2 (824-1)}$$

$$\Rightarrow n = \frac{(3.8416) (824) (0.1275)}{(3.8416) (0.1275) + (0.0025) (823)} \Rightarrow n = \frac{403.598496}{(0.489804) + (2.0575)}$$

$$\Rightarrow n = \frac{403.598496}{2.547304} \Rightarrow n = 158.44 \Rightarrow n = 158$$

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La recolección de datos es un procedimiento que tiene lugar siguiendo un proceso predeterminado que detalla los objetivos y los medios para la recolección. La recolección de datos se realiza mediante la utilización de instrumentos, técnicas y herramientas (Gallardo, 2017). Dentro de las técnicas e instrumentos tenemos:

- **Técnicas de recolección de datos**

- a. **La encuesta.** fue fundamental para la investigación, la cual fue aplicada a la muestra obtenida, a través del instrumento llamado cuestionario, para la obtención de datos que resultan necesarios y que permitan discutir los objetivos del estudio y de esta manera sustentar la hipótesis planteada.

- b. **Fichaje.** mediante esta técnica se pudo recolectar información bibliográfica de autores especialistas en la materia a través de las fichas bibliográficas, así como de investigaciones de pre y post grado a través de la ficha hemerográfica, permitiendo analizar deferentes perspectivas a nivel local, nacional e internacional, por último, se utilizó la ficha textual, al transcribir párrafos relevantes.

- **Instrumentos de recolección de datos**

- a. **Cuestionario.** este instrumento permite realizar determinadas preguntas que miden las variables objeto de estudio (Hernández, 2018). Para la presente investigación se han aplicado 10 preguntas a abogados especialistas en derecho laboral, asimismo, estas fueron elaboradas empleando la escala de Likert.

- b. **Fichas.** dentro de las fichas utilizadas tenemos textual, hemerográfica y bibliográfica.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Ejecutado los instrumentos y obtenido los datos, estos son procesados a través de tablas y representadas mediante gráficos con la ayuda del programa Excel, lo obtenido es analizado permitiendo describir cada una de las variables; asimismo estos datos permitirán obtener los resultados, para posteriormente alcanzar las conclusiones y recomendaciones.

2.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos empleados en la presente investigación han sido aplicados con absoluta rigurosidad.

a. Beneficencia

Los riesgos para quienes participan en los estudios de investigación deben sopesarse frente a los beneficios potenciales para los participantes y la importancia de los conocimientos adquiridos. En cualquier caso, todos los riesgos deben de tratar de mantenerse al mínimo (Belmont, 1979)

Es así que, en la presente investigación se ha tenido el deber de proporcionar los medios para obtener el máximo beneficio y el mínimo riesgo de la investigación. Asimismo, se buscó que los colaboradores del estudio ayuden a establecer o llegar a las conclusiones y posteriormente a validar la hipótesis, logrando así beneficiar a la sociedad con el estudio.

b. Justicia

El valor justicia es base fundamental del estudio, la cual busca un mayor beneficio para la sociedad, debiendo ser aplicada sin mirar a quien. “Se da una injusticia cuando se niega un beneficio a una persona que tiene derecho al mismo, sin ningún motivo razonable, o cuando se impone indebidamente una carga” (Belmont, 1979).

Es así que, mediante esta investigación se ha buscado que se reconozca plenamente el derecho a la CTS sin límite para los trabajadores de la pequeña empresa.

c. Consentimiento informado.

Para que se dé este aspecto ético, ha sido importante que quienes han participado en la investigación (abogados especialistas en derecho laboral) hayan entendido su propósito, brindándole la información necesaria que disipe sus dudas, así como también que tengan el conocimiento que su participación es voluntaria pudiendo optar por no participar en cualquier momento, así como plantear inquietudes respecto a la investigación. Ha sido importante que los participantes tengan la suficiente información para que puedan participar (Mager & Galandini, 2020)

Todo esto con la finalidad que los encuestados puedan brindar una respuesta óptima al momento de contestar la encuesta.

d. Confidencialidad

La confidencialidad aplicada en la presente investigación hace referencia a la protección de datos que permitan a terceros

a identificar o reconocer a las personas **involucradas** en la investigación y así como a la protección de datos personales (Mager & Galandini, 2020).

De esta forma se logra asegurar que los encuestados puedan participar de manera segura sin riesgo alguno y así poder colaborar a obtener los resultados aplicados a la investigación y de esta forma poder lograr que los trabajadores de las pequeñas empresas puedan tener un reconocimiento óptimo respecto a su CTS.

2.7. Criterios de Rigor Científico

Erazo (2011), cita en su investigación la propuesta de M. Scott (1991), el cual desarrolla cuatro criterios que podrían connotarse como:

- **La sistematicidad**

Este criterio hace referencia al desarrollo de la investigación de forma lógica y ordenada de todos los procesos a seguir de la investigación, como de una metodología en la cual cada paso dado de lugar razonablemente al siguiente.

- **La consistencia**

Este criterio está dado por la razón que un razonamiento captado de un componente dentro de la investigación no tendría opción de contradecir deliberadamente a otro sin justificación alguna.

- **La optimización de los procedimientos específicos**

Determina el requisito de que el procedimiento a utilizar sean los de mayor nivel de los que se conozcan a la fecha de la investigación y

que sean consistentes con las preguntas que han sido planteadas.

- **La Comunicabilidad**

Este criterio determina que la investigación realizada debe estar abierta a la inspección pública, lo cual conforma críticas respecto al tema investigado y el procedimiento utilizado.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Tablas y figuras

Tabla 1

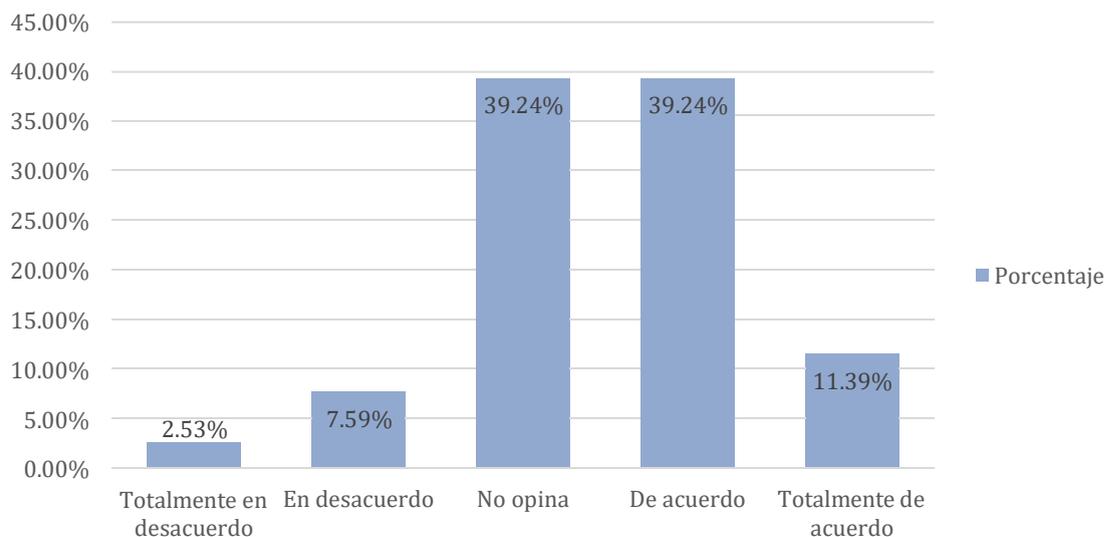
¿Para usted, la CTS es un derecho del trabajador que viene perdiendo su finalidad?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	2.53%
En desacuerdo	12	7.59%
No opina	62	39.24%
De acuerdo	62	39.24%
Totalmente de acuerdo	18	11.39%
Total	158	100.00%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y porcentaje de respuestas dadas por los encuestados en la presente investigación.

Figura 1

¿Para usted, la CTS es un derecho del trabajador que viene perdiendo su finalidad?



Nota. Acorde a la figura número uno, el 39.24% manifestó estar de acuerdo, de igual forma el 11.39% se encontró totalmente de acuerdo, mientras otro 39.24% indicó que no opina; por otro lado, el 7.59% estableció estar en desacuerdo y finalmente el 2.53% ha manifestado estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 2

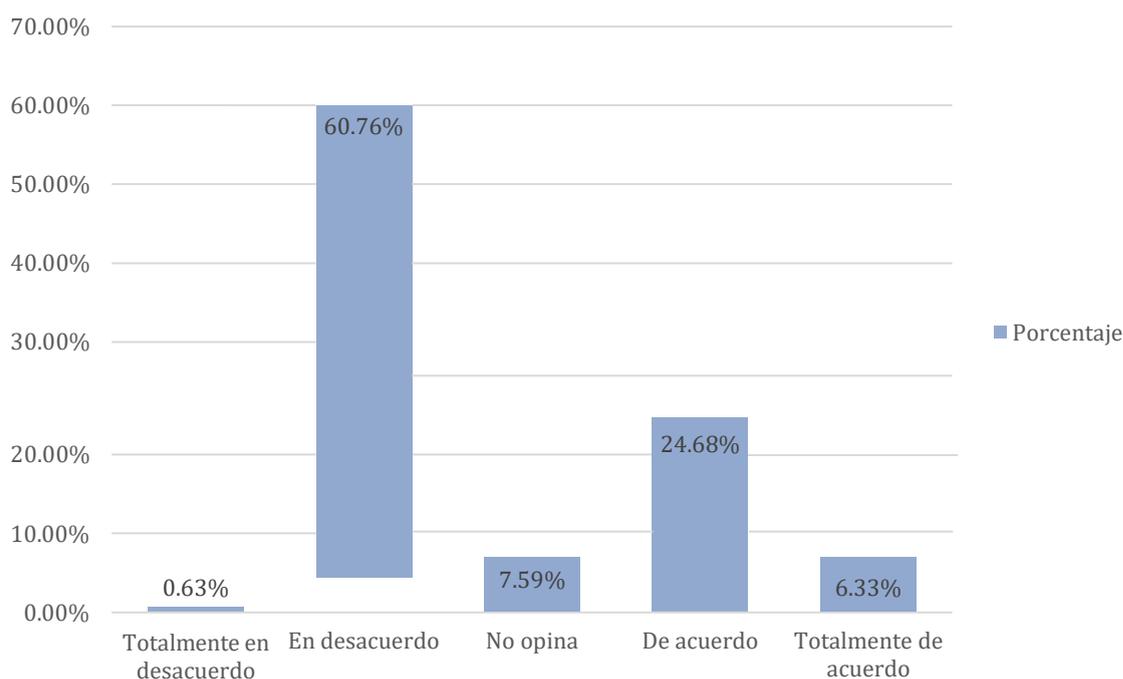
¿Cree usted que, el derecho a percibir CTS, es un derecho que le correspondería recibir a todo trabajador?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	0.63%
En desacuerdo	96	60.76%
No opina	12	7.59%
De acuerdo	39	24.68%
Totalmente de acuerdo	10	6.33%
Total	158	100.00%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y porcentaje de respuestas dadas por los encuestados en la presente investigación.

Figura 2

¿Cree usted que, el derecho a percibir CTS, es un derecho que le correspondería recibir a todo trabajador?



Nota. De acuerdo a la figura número dos, se ha obtenido que, el 6.33% ha manifestado estar totalmente desacuerdo, de igual forma un 24.68% indicó estar de acuerdo, mientras que el 7.59% no opina; por otro lado, el 60.76% manifestó estar en

desacuerdo y finalmente el 0.63% ha manifestado estar en totalmente en desacuerdo.

Tabla 3

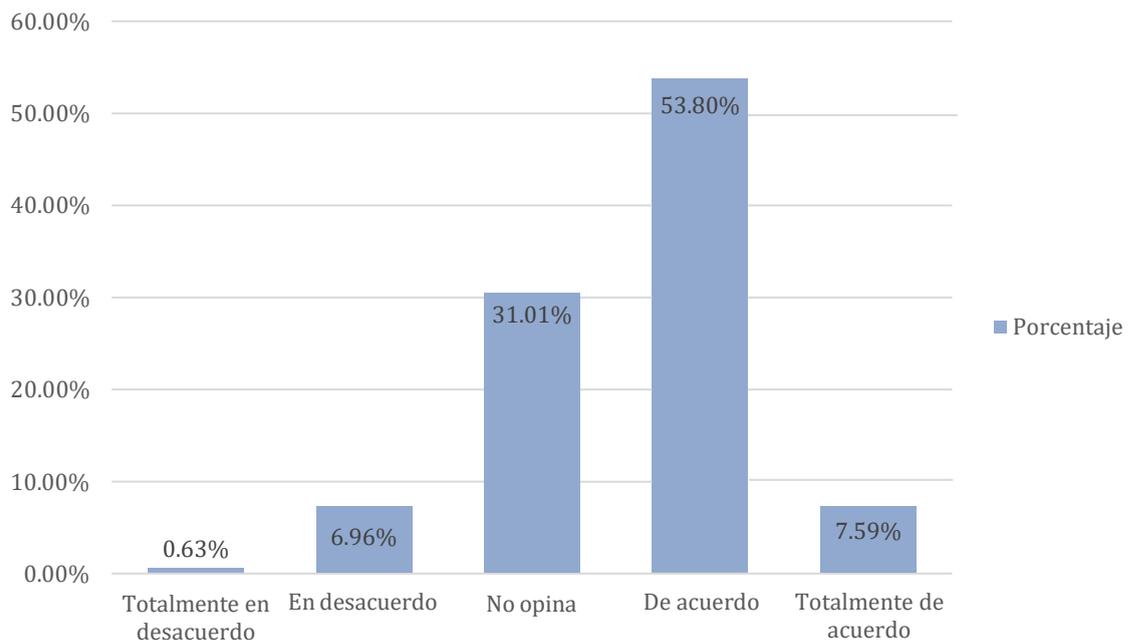
¿Cree usted que, es injusto que los trabajadores de la pequeña empresa solo perciban el 50 % de las CTS en comparación con el régimen general privado?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	0.63%
En desacuerdo	11	6.96%
No opina	49	31.01%
De acuerdo	85	53.80%
Totalmente de acuerdo	12	7.59%
Total	158	100.00%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y porcentaje de respuestas dadas por los encuestados en la presente investigación.

Figura 3

¿Cree usted que, es injusto que los trabajadores de la pequeña empresa solo perciban el 50 % de las CTS en comparación con el régimen general privado?



Nota. Acorde a la figura número tres, el 53.80% manifestó estar de acuerdo, de igual forma el 7.59 % se encontró totalmente de acuerdo, mientras un 31.01% indicó que no opina; por otro lado, el 6.96% estableció estar en desacuerdo y por último, el 0.63%

manifestó estar en total desacuerdo.

Tabla 4

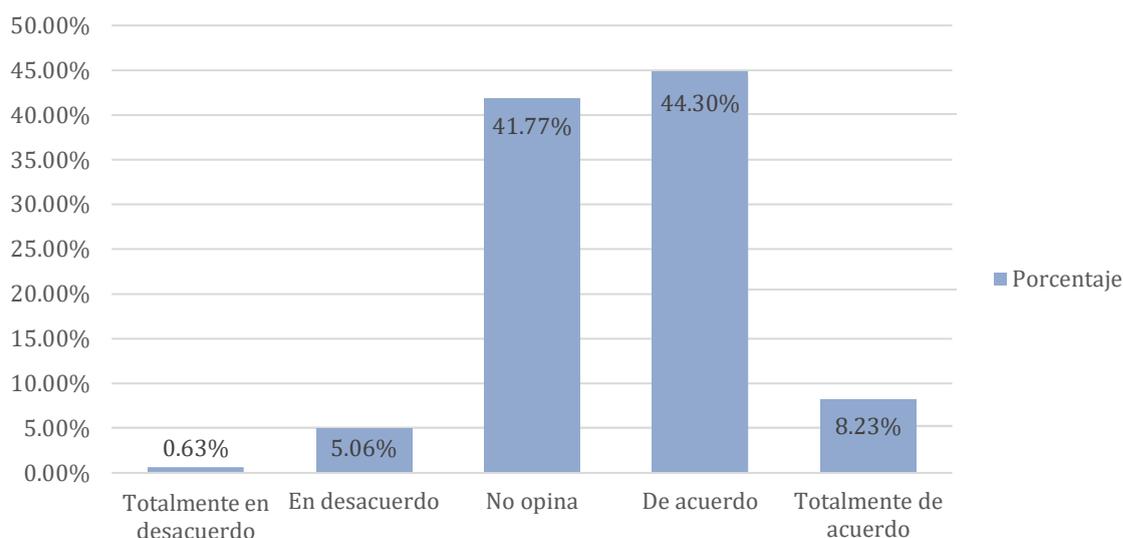
¿Cree usted que, los trabajadores de la pequeña empresa deban de percibir la CTS mientras dure su relación laboral y no solo hasta alcanzar 90 remuneraciones diarias?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	0.63%
En desacuerdo	8	5.06%
No opina	66	41.77%
De acuerdo	70	44.30%
Totalmente de acuerdo	13	8.23%
Total	158	100.00%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y porcentaje de respuestas dadas por los encuestados en la presente investigación.

Figura 4

¿Cree usted que, los trabajadores de la pequeña empresa deban de percibir la CTS mientras dure su relación laboral y no solo hasta alcanzar 90 remuneraciones diarias?



Nota. Acorde a la figura número cuatro, el 44.30% manifestó estar de acuerdo, de igual forma el 8.23 % se encontró totalmente de acuerdo, mientras un 41.77% indicó que no opina; por otro lado, el 5.06% estableció estar en desacuerdo y el 0.63% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 5

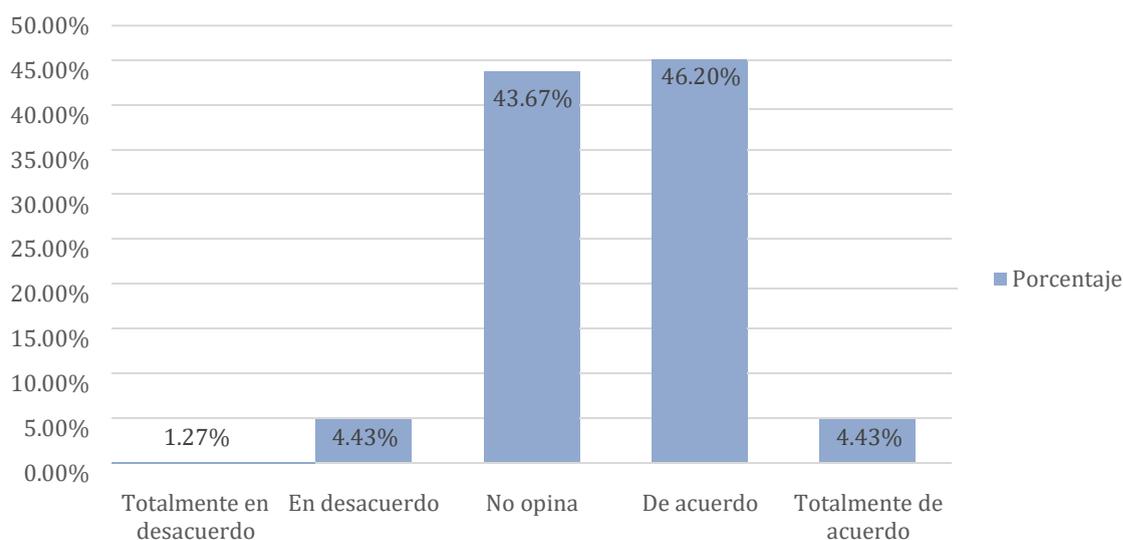
¿Cree usted que, los trabajadores de las pequeñas empresas, no se encuentran respaldados con su CTS ante la culminación de su relación laboral?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1.27%
En desacuerdo	7	4.43%
No opina	69	43.67%
De acuerdo	73	46.20%
Totalmente de acuerdo	7	4.43%
Total	158	100.00%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y porcentaje de respuestas dadas por los encuestados en la presente investigación.

Figura 5

¿Cree usted que, los trabajadores de las pequeñas empresas, no se encuentran respaldados con su CTS ante la culminación de su relación laboral?



Nota. Acorde a la figura número cinco, el 46.20% manifestó estar de acuerdo, asimismo, el 4.43% se encontró totalmente de acuerdo, mientras un 43.67% indicó que no opina; por otro lado, el 4.43% estableció estar en desacuerdo y finalmente el 1.27% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 6

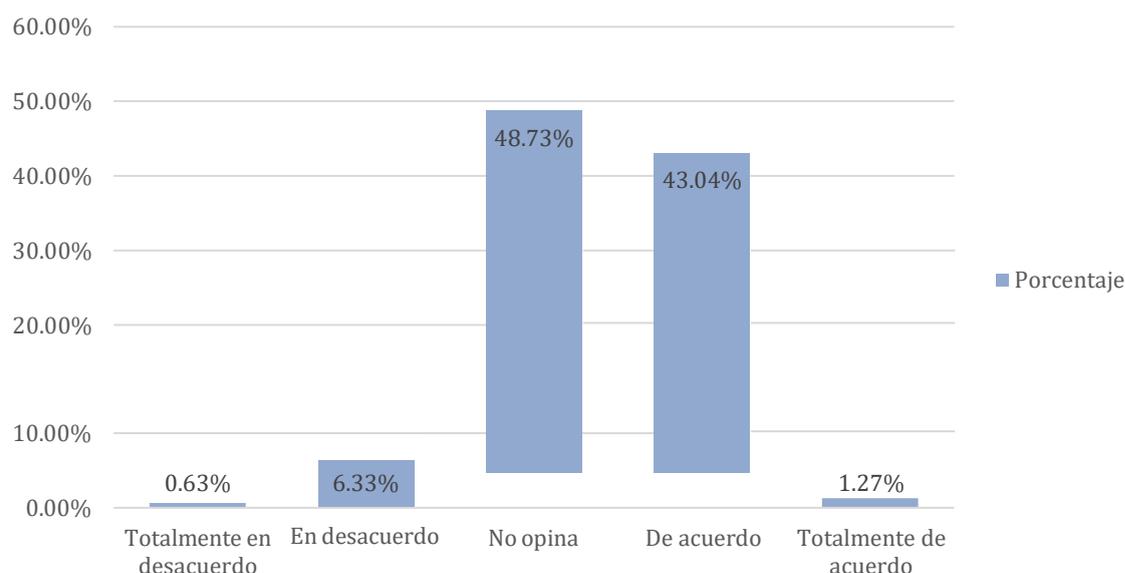
¿Pueden otorgar los empleadores de las pequeñas empresas, más del límite de 90 remuneraciones diarias?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	0.63%
En desacuerdo	10	6.33%
No opina	77	48.73%
De acuerdo	68	43.04%
Totalmente de acuerdo	2	1.27%
Total	158	100.00%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y porcentaje de respuestas dadas por los encuestados en la presente investigación.

Figura 6

¿Pueden otorgar los empleadores de las pequeñas empresas, más del límite de 90 remuneraciones diarias?



Nota. Acorde a la figura número seis, el 43.04% manifestó estar de acuerdo, de igual formal el 1.27% estableció estar totalmente de acuerdo, mientras el 48.73% indicó que no opina; por otro lado, el 6.33 % se encontró desacuerdo y finalmente el 0.63% se encontró totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

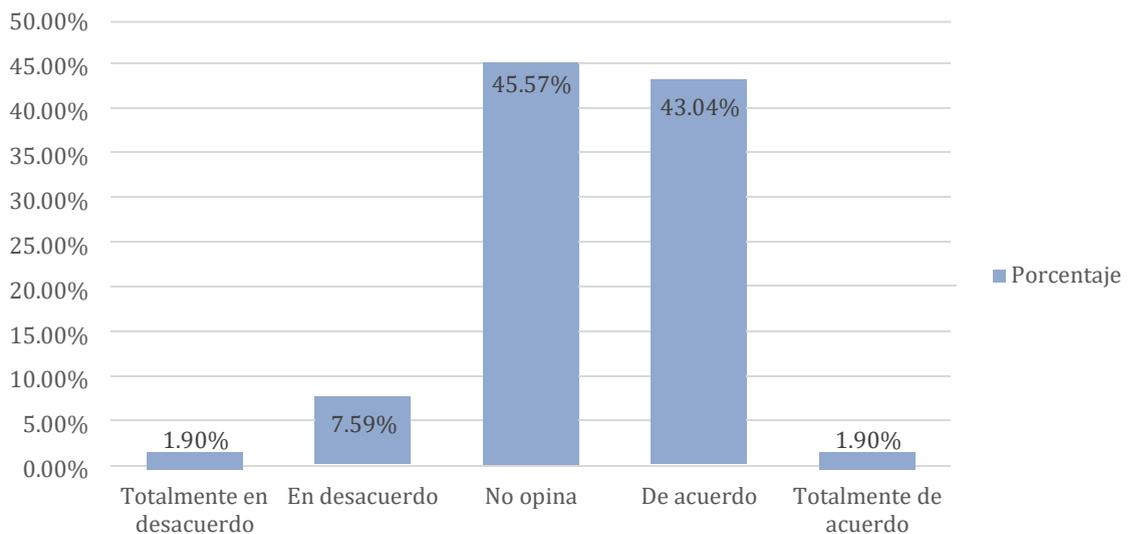
¿Cree usted que, si lo empleadores pueden asumir el costo de las CTS los primeros seis años, lo puedan seguir asumiendo con posterioridad?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	1.90%
En desacuerdo	12	7.59%
No opina	72	45.57%
De acuerdo	68	43.04%
Totalmente de acuerdo	3	1.90%
Total	158	100.00%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y porcentaje de respuestas dadas por los encuestados en la presente investigación.

Figura 7

¿Cree usted que, si lo empleadores pueden asumir el costo de las CTS los primeros seis años, lo puedan seguir asumiendo con posterioridad?



Nota. Acorde a la figura número siete, el 43.04% manifestó estar de acuerdo, asimismo el 1.90% estableció estar totalmente de acuerdo, mientras el 45.57% indicó que no opina; por otro lado, el 7.59% se encontró en desacuerdo y finalmente el 1.90% demostró estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 8

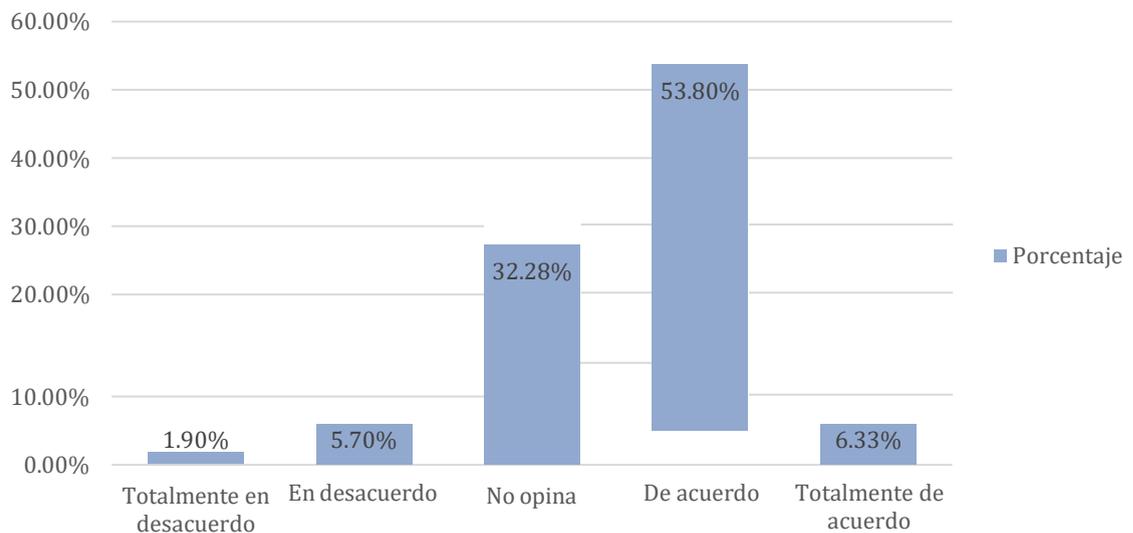
¿Para usted, se debe de modificar el Art. 50 del texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial para que los trabajadores de la pequeña empresa perciban sus CTS sin límites?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	1.90%
En desacuerdo	9	5.70%
No opina	51	32.28%
De acuerdo	85	53.80%
Totalmente de acuerdo	10	6.33%
Total	158	100.00%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y porcentaje de respuestas dadas por los encuestados en la presente investigación.

Figura 8

¿Para usted, se debe de modificar el Art. 50 del texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial para que los trabajadores de la pequeña empresa perciban sus CTS sin límites?



Nota. De acuerdo a la figura número ocho, el 53.80% manifestó estar de acuerdo, de igual forma el 6.33 % se encontró totalmente de acuerdo, mientras el 32.28% indicó que no opina; por otro lado, el 5.70% estableció estar en desacuerdo y finalmente el

1.90% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 9

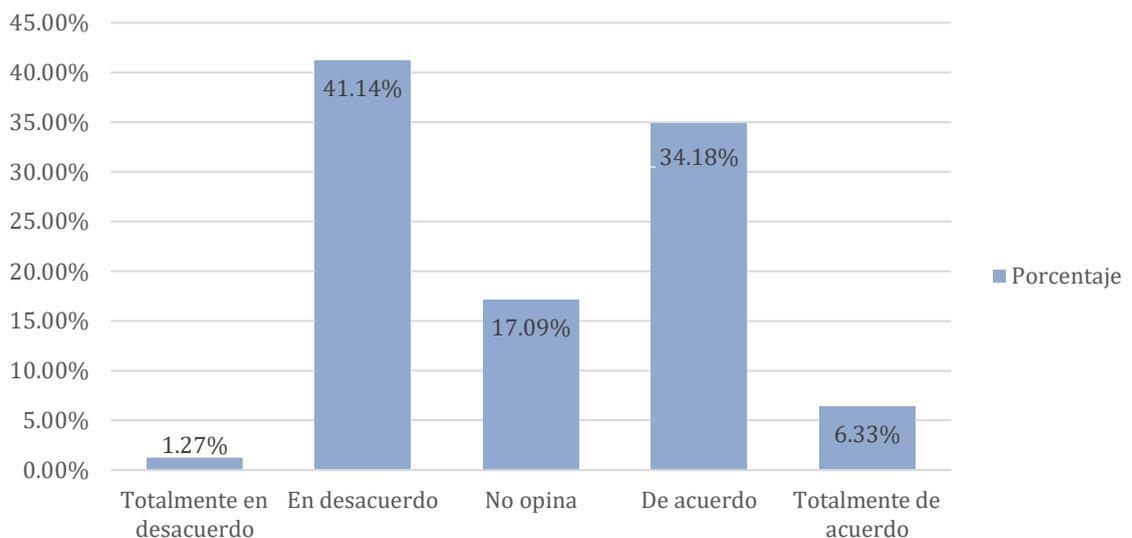
¿Cree usted que, afectará la promoción del empleo, la regulación sin límites de la CTS en las pequeñas empresas?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1.27%
En desacuerdo	65	41.14%
No opina	27	17.09%
De acuerdo	54	34.18%
Totalmente de acuerdo	10	6.33%
Total	158	100.00%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y porcentaje de respuestas dadas por los encuestados en la presente investigación.

Figura 9

¿Cree usted que, afectará la promoción del empleo, la regulación sin límites de la CTS en las pequeñas empresas?



Nota. De acuerdo a la figura número nueve, el 41.14% indico estar en desacuerdo, de igual forma el 1.27% manifestó estar totalmente en desacuerdo, mientras el 17.09 % no opina; por otro lado, el 6.33% estableció estar totalmente de acuerdo y finalmente el 34.18% manifestó estar de acuerdo

Tabla 10

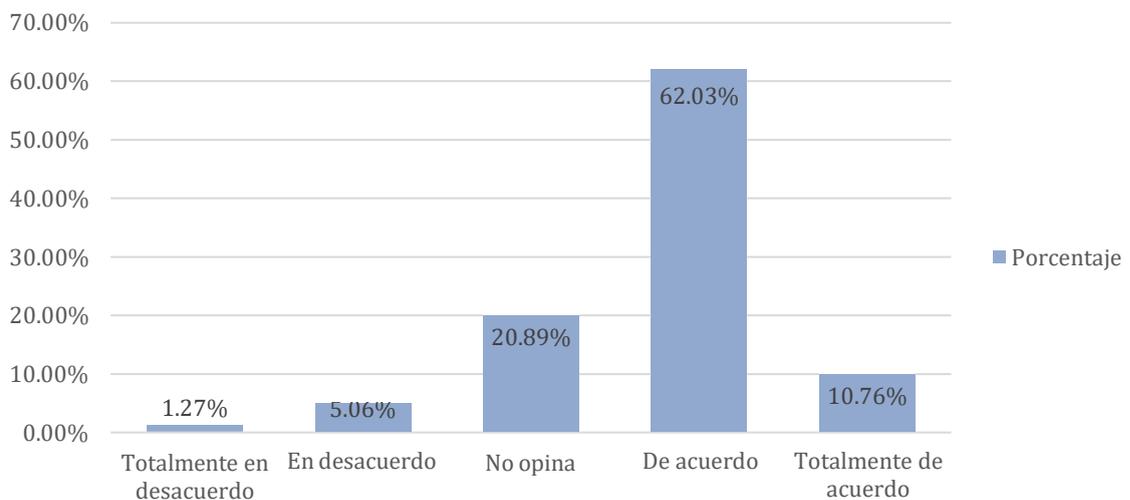
¿Cree usted que, el Estado no asumiría ningún costo con la regulación sin límites de las CTS de los trabajadores de la pequeña empresa, teniendo en cuenta que este beneficio lo paga el empleador?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1.27%
En desacuerdo	8	5.06%
No opina	33	20.89%
De acuerdo	98	62.03%
Totalmente de acuerdo	17	10.76%
Total	158	100.00%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y porcentaje de respuestas dadas por los encuestados en la presente investigación.

Figura 10

¿Cree usted que, el Estado no asumiría ningún costo con la regulación sin límites de las CTS de los trabajadores de la pequeña empresa, teniendo en cuenta que este beneficio lo paga el empleador?



Nota. De acuerdo a la figura número diez, el 62.03% indico estar de acuerdo, de igual forma el 10.76 % manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras un 20.89% no opina; por otro lado, el 5.06% estableció estar en desacuerdo y finalmente el 1.27% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

3.2. Discusión de resultados

Discusión 1

El objetivo específico número uno consistió en realizar un diagnóstico del estado actual de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores de la pequeña empresa. Es así que, dentro de las encuestas aplicadas se ha encontrado que para el 44.30% de los encuestados es injusto que los trabajadores que pertenecen a la pequeña empresa solo pueden percibir CTS hasta alcanzar 90 remuneraciones diarias.

Por otra parte, en la investigación de Estrella (2017) determinó que los trabajadores de la pequeña empresa tienen acceso a la compensación de tiempo de servicios, pero con limitación y recorte de los mismos, en resumen, sus derechos laborales no son plenos.

De esta manera también cabe resaltar que el TUO de la ley de impulso al desarrollo productivo ya al crecimiento empresarial, estipula en su Art. 50 que, en la pequeña empresa, sus trabajadores contarán con el derecho a percibir una CTS, la misma que es calculada en base a quince remuneraciones diarias por un año de servicio, con un límite máximo de noventa remuneraciones diarias.

Análisis

Del análisis de los antecedentes y resultados, se observa que la mayoría de los encuestados manifiesta que, es injusto que los trabajadores de la pequeña empresa solo pueden percibir compensación de tiempo de servicios hasta alcanzar 90 remuneraciones diarias, lo cual se corrobora en el estudio de Estrella (2017), que establece que los derechos de los trabajadores de la pequeña empresa son recortados y no son totales.

De acuerdo a ello, también debemos tener en cuenta que TUO de la ley de impulso al desarrollo productivo ya al crecimiento empresarial en su artículo 50 estipula que los

trabajadores de la pequeña empresa solo tiene derecho a la CTS, hasta alcanzar la 90 remuneraciones diarias, afectando a adquirir una CTS equitativa, que pueda respaldar a los trabajadores ante el cese o extinción de su relación laboral, de esta manera la finalidad del CTS es insuficiente, ya que pasado las 90 remuneraciones diarias el empleador ya no estaría obligado otorgar más CTS, esto es aproximadamente durante 6 años, posteriormente estos años ya no habrá compensación de servicios.

El problema también se refleja en plena pandemia del Covid y el estado de emergencia decretado en Perú o en los años 2020, 2021 y 2022, durante los cuales se otorgó liberalidad para el retiro voluntario de la CTS, de esta manera los trabajadores que pertenecen a la pequeña empresa, que cuentan con más de 6 años y que hayan optado por solicitar el retiro total de sus aportes estarían trabajando posteriormente sin compensación por tiempo de servicios.

La discusión, logra alcanzar el objetivo específico planteado, diagnosticando el estado actual de la CTS de los trabajadores de la pequeña empresa.

Finalmente, se prueba la hipótesis planteada que con la proposición de modificación del artículo 50° del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial se logrará una adecuada regulación de la compensación de tiempo de servicios a los trabajadores de la pequeña empresa; esto debido que, se demuestra lo insuficiente que resulta este beneficio, requiriendo de una modificación inmediata que proteja con total plenitud.

Discusión 2

El objetivo numero dos es identificar los factores influyentes en la compensación de tiempo de servicios en la pequeña empresa.

Dentro de los datos obtenidos de la encuesta el 39.24% de los informantes, la CTS

es un derecho que viene perdiendo su finalidad

Asimismo, en el estudio de Chanamé (2021) manifiesta que, la CTS cumple una medida de contingencia ante la extinción del contrato laboral medida que ayuda al trabajador a superar o afrontar el desempleo durante determinado tiempo.

Por lo tanto, debe primar la finalidad de la CTS como Factor influyente para el reconocimiento de CTS a los trabajadores, sin observar si cumple o no con determinada jornada laboral ya que este derecho debe ser reconocido proporcionalmente a las horas laboradas y no a ciertos regímenes laborales como el Part time.

Análisis

Del análisis de los antecedentes resultados y doctrina, se observa que la mayoría de los informantes manifiesta que la CTS es un derecho que viene perdiendo su finalidad, conjuntamente con ello se analiza la tesis de Chamamé (2021) que en resumen establece que, la CTS debe ser un derecho que sea gozado sin cumplir con un mínimo de horas.

De acuerdo a ello, podemos evidenciar mediante los datos obtenidos de los informantes que la CTS viene perdiendo finalidad, concatenado ello la investigación de Chanamé 2021 precisa que la CTS debe estar para respaldar al empleado en caso de su desvinculación laboral sin importar su jornada laboral en ese sentido debe de primar la finalidad de la CTS que es el tiempo laborado.

Para el caso particular de la CTS de los empleados part time, estos deberían detener CTS proporcional a las horas trabajadas analógicamente y por derecho los empleados que pertenecen a la pequeña empresa deberían de gozar sus CTS sin tener un tope máximo de 6 años, puesto que, limita este beneficio social afectando el factor influyente de la finalidad de la CTS.

De esta manera la discusión alcanza al objetivo específico planteado logrando

identificar los factores influyentes en la compensación de tiempo de servicios en la pequeña empresa.

Finalmente, se corrobora la hipótesis planteada que con la proposición de modificación del artículo 50° del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial se logrará una adecuada regulación de la compensación de tiempo de servicios a los trabajadores de la pequeña empresa; debido a que, se evidencia la pérdida de la finalidad de la CTS en este caso específico, al no proteger este derecho en toda la actividad laboral, por lo cual urge una modificación inmediata que proteja con total plenitud el derecho a la CTS de los trabajadores en mención.

Discusión 3

El objetivo número 3 consiste en diseñar la modificación del artículo 50 del TUO de la ley de impulso y desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.

Asimismo, se ha obtenido que para el 53.80% de los encuestados, se debe modificar el artículo 50 del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, para que los trabajadores de la pequeña empresa perciban sus CTS sin límites, reforzando este aporte de los encuestados, Mantilla (2019) en su estudio manifiesta que, el régimen laboral de la micro y pequeña empresa no tiene base constitucional, ya que fomenta la desigualdad de los derechos laborales, en consecuencia al ser discriminatoria de los derechos fundamentales de los empleados debe ser derogada y reformada. Bajo estos aportes observamos la necesidad de diseñar una modificación de la norma laboral mencionada.

Análisis

Del análisis de los antecedentes y resultados, se pueden manifestar que, los

encuestados en su mayoría opinan que se debe modificar la norma para otorgar CTS sin límites a los trabajadores de la pequeña empresa, este punto de vista es reforzado por la conclusión de Manilla (2019) que en su estudio puntualiza que la legislación laboral de las mypes no tiene un asidero constitucional, al vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores precarizando su situación. Bajo el contexto de la CTS, los empleados de la pequeña gozan de CTS en función a quince remuneraciones diarias anuales hasta alcanzar un máximo de noventa, esto genera que en promedio el empleador solo este obligado a pagar CTS hasta por 6 años, motivo por el cual se debe modificar esta norma que atenta contra adecuada regulación de este beneficio social para los trabajadores de la pequeña empresa debiendo redactarse el precitado artículo de la siguiente manera “los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho, además, a la compensación por tiempo de servicios, con arreglo a las normas del régimen común y los criterios establecidos en el Decreto Supremo N° 004-97-TR, a razón de (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios”.

De esta forma, la discusión alcanza el objetivo específico planteado, logrando aportar que el diseño de la modificación de la CTS para los trabajadores de la pequeña empresa debe ser sin límite alguno y gozado mientras la relación laboral exista.

Finalmente se corrobora la hipótesis planteada, que con la proposición de modificación del artículo 50° del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial se logrará una adecuada regulación de la compensación de tiempo de servicios a los trabajadores de la pequeña empresa; debido a que se evidencia la urgente necesidad de la modificatoria del texto único ordenado de la y la ley de impulso y desarrollo productivo y crecimiento empresarial.

Discusión 4

Como objetivo número cuatro encontramos, estimar los resultados que generará la

modificación del artículo 50 del TUO de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial.

Para el 41.14% de los informantes, la regulación sin límites de la CTS en la pequeña empresa no afectará el empleo, bajo esa misma perspectiva, Coz (2017) en su estudio concluye que, las empresas contratan bajo el amparo de la legislación laboral mype, lo que significa menos ingresos para el trabajador al no percibir o percibir de forma fraccionada su derecho laborales como la CTS, el mismo autor también manifiesta que, los empleados de la pequeña empresa solo perciben 15 remuneraciones diarias por año de labores hasta un tope de 90 remuneraciones diarias.

Análisis

Del análisis de los antecedentes y resultados se evidencia que, los informantes en su mayoría opinan que la regulación sin límites de la CTS en la pequeña empresa no afecta el empleo, para reforzar lo manifestado por los informantes Coz (2017) indica que los empleadores contratan a sus trabajadores en amparo a la legislación laboral mype, de esta manera en relación a la CTS, aquellos trabajadores solo perciben 15 remuneraciones diarias por años de servicios hasta alcanzar un límite de 90 remuneraciones diarias, por ende los trabajadores de la pequeña empresa solo perciben CTS por un aproximado de 6 años, bajo este contexto las empresas o el empleador está obligado a pagar este beneficio durante los primeros 6 años de la relación laboral, en ese escenario se constata que las pequeñas empresas tienen la capacidad económica para pagar CTS a sus trabajadores, recordemos que este pago es 50% menos que la CTS que se otorga en el régimen general, por ende otorgar CTS sin límites a los trabajadores de la pequeña empresa no afectará al empleo ni a los empleadores, ya que estos pudieron otorgar CTS al inicio de la relación laboral y durante 6 años consecutivos pudiendo otorgar este beneficio a lo largo de del tiempo.

De esta forma, esta discusión alcanza el objetivo específico planteado, logrando estimar que no habrá resultados negativos para el empleo con la modificación del artículo 50 del texto único ordenado de la ley del impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial.

Finalmente se corrobora la hipótesis planteada, que con la proposición de modificación del artículo 50° del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial se logrará una adecuada regulación de la compensación de tiempo de servicios a los trabajadores de la pequeña empresa; debido a que se demuestra que, con la regularización sin límite de la compensación de tiempo de servicios para la pequeña empresa no se afectará el empleo.

3.3. Aporte científico

Proyecto de Ley N° _____

Sumilla: Proyecto de ley que modifica el artículo 50 del texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial.

La estudiante de la Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán **Jossette Marylin Tafur Jiménez**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que confiere el Artículo N°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:

PROYECTO DE LEY

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 50 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE IMPULSO AL DESARROLLO PRODUCTIVO Y AL CRECIMIENTO EMPRESARIAL.

Artículo 1°. - Aplicación de la ley.

La presente norma se aplica para la actividad privada, específicamente a la pequeña empresa.

Artículo 2°. - Modificación sexto párrafo del artículo 50° texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial.

Se modifica el sexto párrafo del artículo 50° texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial, norma que establece el derecho al goce de CTS de los trabajadores de la pequeña empresa, en los términos siguientes:

Norma actualmente:

“Artículo 50.- Objeto

(...)

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

Quedando de la siguiente manera:

“Artículo 50.- Objeto

(...)

Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho, además, a la compensación por tiempo de servicios, con arreglo a las normas del régimen común y los criterios establecidos en el Decreto Supremo N° 004-97-TR, a razón de (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios. (...)”.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera: Adecuación

Todas las pequeñas empresas creadas con anterioridad a la vigencia de la presente ley, cumplirán con adecuarse a esta disposición a partir del 01 de enero del 2023, no generando efectos retroactivos.

Segundo: Vigencia

La presente ley entrara en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La problemática se puede apreciar dentro del contexto internacional, teniendo en cuenta que, en la legislación argentina, Caviglia (2015) señala que se suscita un problema en que la ley mencionada define la pequeña empresa a través de la combinación de dos aspectos, uno referido a la dotación, que no puede exceder de 40 trabajadores y otro referido a la facturación anual, que debe ser menor que la cantidad que para cada sector o actividad establece la Comisión Especial de Seguimiento.

En otras palabras, saber si los derechos laborales se respetan lo suficiente, para concluir que en las pequeñas empresas existen relaciones laborales modernas, equitativas y justas, a partir de las cuales, empleadores y trabajadores pueden establecer alianzas, para construir y conducir al éxito, un proyecto común. (Aguilar y Baltera, 2005).

Por parte de las pequeñas empresas se tiene que verificar la compensación de tiempo por el servicio brindado para poder tener en cuenta el régimen común lo cual está especificado en un plazo determinado de 15 días por el tiempo de las labores realizadas en un máximo de 90 días aproximadamente. Por parte de los trabajadores se tiene en cuenta que las micro empresas no tienen un beneficio propio, pues en función a las

vacaciones es considerada como una actividad privada, siempre y cuando tenga en conocimiento un descanso vacacional la cual tiene que cumplir con la jornada mínima de las cuatro horas (Pacífico, 2015).

Con respecto a las "micro y pequeñas empresas", se entiende que la unidad económica actual está compuesta por una entidad legal o entidad legal real y, cuando se realiza en forma de capacitación, determina la gestión de la empresa local. La ley actual dirigida a mejorar la comercialización de extracción, procesamiento, producción, bienes y servicios, y empleados que entienden el estilo de trabajo específico de Mype.

Para finalizar, los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a la compensación por tiempo de servicios, con arreglo a las normas del régimen común, computada a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias, por ello es necesario una norma modificatoria que otorgue este derecho sin límites en el tiempo que contravenga la naturaleza de la CTS.

II. ANÁLISIS DEL COSTO BENEFICIO

El proyecto de ley no genera ningún costo alguno al Estado, debido a que la empresa privada, en este caso, las pequeñas empresas asumen el costo de CTS que ya tenían previsto al inicio de la relación laboral.

III. IMPACTO LEGAL DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La Propuesta Legislativa implica proteger el derecho a las CTS de los trabajadores de la pequeña empresa, otorgándole a dichos trabajadores el goce a las CTS, después de los 6 años de labores efectivas, no contradiciendo los principios rectores ni jurídicos del derecho al trabajo, incitando a la protección de los mismos y de la parte débil de la relación laboral.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.

- a. Al diagnosticar el estado actual de la CTS de los trabajadores de la pequeña empresa se concluye que, los trabajadores de este régimen laboral, solo perciben 15 remuneraciones diarias por año, hasta alcanzar 90 remuneraciones diarias, de esta manera, solo perciben el 50% al año en comparación con el régimen general laboral privado, además de ello, tienen un tope de 90 remuneraciones diarias (6 años aprox.), esto último resulta un límite innecesario e injusto porque, el trabajador que superé este periodo de tiempo no tendrá derecho a seguir obteniendo CTS, lo cual pone en riesgo la estabilidad económica del empleado ante una eventual extinción de su relación laboral.
- b. La finalidad como factor influyente en la compensación de tiempo de servicios en la pequeña empresa, debe ser fundamental para el otorgamiento de la misma, teniendo en cuenta que la propia descripción de compensar por el tiempo de servicios contiene la lógica de compensar durante todo el tiempo de servicios (trabajo), sin necesidad de restringir este beneficio al cumplimiento de horas de trabajo y mucho menos un límite en el tiempo ya que, este derecho tiene la finalidad de proteger a los empleados en caso de una desvinculación laboral, procurando proteger su economía durante el desempleo.
- c. El diseño de la modificación del artículo 50 del texto único ordenado de la ley de impulso y desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, debe ser realizada para que los trabajadores de la pequeña empresa puedan gozar

sin límites al derecho de un CTS justa, que les permita obtener este beneficio durante toda la relación laboral con su empleador y no solo hasta alcanzar a 90 remuneraciones diarias, por lo que urge diseñar y modificar esta norma que precariza el derecho de los trabajadores de la pequeña empresa, en ese mismo horizonte el diseño de la norma debe respetar los parámetros legales y constitucionales con la finalidad de compensar el tiempo de servicio durante toda la relación laboral.

- d. Los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a los abogados especialistas en derecho laboral, los cuales fueron procesados, estimados a través cuadros estadísticos y posteriormente discutidos y analizados; han sido de ayuda para llegar a la conclusión que, la modificación del artículo 50 del texto único ordenado de la ley de impulso y desarrollo productivo y al crecimiento empresarial, no afectará el empleo de los trabajadores en la pequeña empresa, teniendo en cuenta que los empleadores de esta unidad empresarial están obligados otorgar CTS por un aproximado de 6 años, en consecuencia las pequeñas empresas que superen este límite de años bajo el régimen MYPE, pueden otorgar este beneficio más allá de los 6 años, esto sin generar un costo mayor a la que la empresa ya tenía.

4.2. Recomendaciones

- a. Se recomienda que, el derecho a las CTS en la pequeña empresa no debe estar condicionado o limitado por un plazo determinado, por ende, el legislador al emitir normas laborales debe otorgar beneficios a las pequeñas empresas que no limiten o vulneran los derechos de los trabajadores.
- b. Se recomienda que, para otorgar el derecho a la CTS se debe tener en cuenta la finalidad que esta persigue, teniendo en cuenta que la compensación de tiempo de servicios otorga al trabajador una protección ante el desempleo, fortaleciéndose mientras más tiempo de servicios genere, por esa razón debe otorgarse CTS sin establecer límites temporales.
- c. Se recomienda que, el legislador modifique el artículo 50 del texto único ordenado de la ley de impulso y desarrollo productivo y crecimiento empresarial, estableciendo que el derecho a la CTS de los trabajadores de la pequeña empresa debe ser otorgados sin establecer límite de tiempo, para que así tengan acceso a este derecho durante toda la relación laboral.
- d. Se recomienda que, el legislador otorgue el derecho a la CTS de los trabajadores de la pequeña empresa, teniendo en cuenta que no se genera ningún costo negativo para el Estado, ni para la empresa privada, debido a que el empleador no tendría un sobre costo adicional del que ya tenía al inicio de la relación laboral.

REFERENCIAS

- Abanto, M. y Castillo, J. (2019). *Contabilidad Laboral*. Editorial Gaceta Jurídica. S.A.
- Actualidad Empresarial. (2022, 15 de noviembre). *CTS 2022: ¿hasta cuándo se puede retirar este beneficio?*. Actualidad Empresarial. <https://actualidadempresarial.pe/noticia/cts-2022-hasta-cuando-se-puede-retirar-este-beneficio/55a9df10-28ec-4cfb-9df1-8b34f9b8e52c/1>
- AFL-CIO. (2023). *Our Labor History Timeline*. AFL-CIO. <https://aflcio.org/about-us/history>
- Agencia de Noticias Andina. (2021). *Retiro de la CTS puede solicitarse de manera online y presencial*. Agencia de Noticias Andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-retiro-de-cts-puede-solicitarse-manera-online-y-presencial-843915.aspx>
- Armendáriz, A. (25 de mayo de 2018). *El modelo brasileño que mira el Gobierno para las indemnizaciones*. Diario La Nación. <https://www.lanacion.com.ar/politica/el-modelo-brasileno-que-mira-el-gobierno-para-las-indemnizaciones-nid2137881/>
- Asencio, M y Ignacio, M. (2019). *Las Mipymes formales y su influencia en la generación de empleo en el Perú, 2013 – 2017* [tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1179/TESIS%20FINAL%20Asencio%20e%20Ygnacio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asesor Empresarial. (2016). *Compensación de tiempo de servicios CTS y vacaciones*. Editorial Entrelíneas S.I.R.L.
- Asorza, R. (2015, 27 de octubre). *Peru: Complying With Peru's CTS Payroll Cycle*. Mondaq Platform. <https://www.mondaq.com/peru/employee-benefits-compensation/438354/complying-with-peru39s-cts-payroll-cycle>
- Ávalos, B. (2019). *jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación*. Editorial THEMIS.
- Belmont. (1979). *El Informe Belmont*. Observatori de Bioetica i Dret Parc Científic de Barcelona.
- Bernuy, O. (2020). *Manual práctico laboral; Obligaciones laborales del empleador, medidas laborales adoptadas en el marco del COVID-19*. Editorial Pacifico Editores S.A.C.

- Britannica Dictionary. (2023). *Labour law*. Britannica Dictionary. <https://www.britannica.com/topic/labour-law>
- Bureau of International Labor Affairs of the USA. (2023). *What Are Workers' Rights?*. Bureau of International Labor Affairs of the USA. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/workers-rights>
- Cámara de Comercio de Lima. (2020). *CTS: Conoce quiénes recibirán este beneficio y cuál será el monto*. Cámara de Comercio de Lima. <https://lacamara.pe/cts-conoce-quienes-recibiran-este-beneficio-y-cual-sera-el-monto/>
- Cambridge Dictionary. (2023). *Labour law*. Cambridge Dictionary. <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/labour-law>
- Campos, S. (2020). *Regímenes laborales especiales*. Editorial Gaceta Jurídica S.A.
- Canelo, G. (2018). *Derecho del trabajo; Fuentes, valores superiores y principios*. Grupo Editorial Lex & Iuris S.A.C.
- Canessa, M. (2023). *Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional*. Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>
- Castillo, J. (2021). *Régimen laboral MYPE*. Editorial Gaceta Jurídica. S.A.
- Castillo, J., Abanto, C., y Puntriano, C. (2021, 7 de enero). *Lo bueno, lo malo y lo feo en el Derecho Laboral del 2020*. Diario La Ley. <https://laley.pe/art/10479/lo-bueno-lo-malo-y-lo-feo-en-el-derecho-laboral-del-2020>
- Castro, B. (2018). *Estudio de las normas laborales relacionado a la calidad del empleo en los trabajadores de las Mypes del sector textil, la Victoria, 2015* [tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma del Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/495/1/Brenda%20Castro%20Sullon.pdf>
- Chanamé, A. (2021). *Proponer el reconocimiento de las C.T.S proporcional, en función a las horas laboradas para proteger los derechos laborales en el Perú* [tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8614/Chanam%c3%a9%20Flores%20%20c3%81ngel%20Ricardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chanamé, J. (2021, 19 de octubre). *¿Qué es y qué estudia el derecho laboral?*. Portal LP

- Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/que-es-el-derecho-de-trabajo/>
- Chino, M. y Elaez, R. (2018). *Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPES en el distrito del Cusco y el empleo digno* [tesis de pregrado, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3906/253T20180344_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coalición Internacional para la Igualdad Salarial. (2023). *Organización Internacional De Empleadores (OIE)*. Organización Internacional para la Igualdad Salarial. <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/es/members/international-organisation-of-employers/>
- Congreso de la República del Perú. (2005, 11 de enero). *Ley N° 28461*. Sistema Peruano de Información Jurídica. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H882682>
- Congreso de la República del Perú. (2022, 25 de mayo). *Ley N° 31480*. Sistema Peruano de Información Jurídica. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1314596>
- Corporación Perú Contable. (2017). *La CTS en la pequeña empresa*. Corporación Perú Contable. <https://www.perucontable.com/laboral/la-cts-en-la-pequena-empresa/>
- Coz, J. (2017). *Aplicación del TUO de la ley 30056 y su impacto en la reducción de los derechos laborales y, en la contratación de personal de alta gama en las Mypes de la provincia de Huánuco – 2016* [tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional de la Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/916/COZ%20ALMONACID%2c%20Jos%c3%a9%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Custodio, A. (2020). *Los beneficios tributarios - laborales de la ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa y su incidencia en la formalización de las MYPES del sector textil Chiclayo 2019* [tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2866/1/TL_CustodioCheroAngelica.pdf
- Deutsche Welle. (2019). *Brasil libera fondos sociales para impulsar la economía*.

- Deutsche Welle. <https://www.dw.com/es/brasil-libera-fondos-sociales-para-impulsar-la-econom%C3%ADa/a-49735609>
- Diario El Comercio. (2022, 14 de mayo). *CTS 2022 en mayo: los 5 puntos que debes conocer sobre este importante pago*. Diario El Comercio. <https://elcomercio.pe/respuestas/deposito-cts-2022-en-mayo-los-5-puntos-que-debes-conocer-sobre-este-pago-camara-de-comercio-de-lima-tramites-tdex-revtli-noticia/>
- Diario El Universo. (2021). *Seguro de desempleo y la cesantía, así puede solicitarlos*. Diario El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/seguro-de-desempleo-y-la-cesantia-asi-puede-solicitarlos-nota/>
- Diario Gestión. (2020, 15 de noviembre). *¿Qué es la CTS? Todo lo que debes saber sobre la Compensación por Tiempo de Servicios*. Diario Gestión. <https://gestion.pe/economia/que-es-la-cts-todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-compensacion-por-tiempo-de-servicios-cts-noviembre-nnda-nnlt-noticia/>
- Diccionario Etimológico Castellano En Línea. (2023). *Etimología de límite*. Diccionario Etimológico Castellano En Línea. <http://etimologias.dechile.net/?li.mite>
- Erazo Jiménez, M. S. (2011). *Rigor científico en las prácticas de investigación*. Scielo. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17162011000100004#:~:text=Para%20%20C3%A9I%2C%20existen%20cuatro%20criterios,su%20consistencia%20y%20su%20neutralidad.
- Estrella, J. (2017). *La nueva ley MYPE y su influencia en los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 – 2017* [tesis de pregrado, Universidad Peruana de los Andes]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana de los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/677/ESTRELLA%20CARBAJAL%20jhon%20richard.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fallon, N. (2023, 21 de febrero). *7 Labor Laws You Might Be Breaking*. Business New Daily. <https://www.businessnewsdaily.com/6509-business-labor-laws.html>
- Flores, E. (2020). *Análisis doctrinario y jurisprudencial de la contratación temporal desde el enfoque de la flexibilidad laboral en el desarrollo de micro, pequeñas y medianas empresas en Ecuador* [tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16629/INF.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental.
http://repositorio.continental.chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- García, E. (2019). *Actitud hacia la jubilación en el desempeño laboral individual de los colaboradores de una universidad privada Chiclayo – 2019* [tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2762/1/TL_GarciaGuzmanElizabeth.pdf
- Gobierno de Argentina. (2021). *Seguro por desempleo en la construcción*. Gobierno de Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/seguro-por-desempleo-en-la-construccion>
- Guindo, S. (2020). *El despido por circunstancias objetivas. Configuración y régimen jurídico* [tesis de doctorado, Universidad de Granada]. Repositorio institucional de la Universidad de Granada.
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/62887/74388.pdf>
- International Labour Organization. (2020, septiembre). *Labour Overview in times of COVID-19: Impact on the labour market and income in Latin America and the Caribbean (Second Edition)*. International Labour Organization.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756697.pdf
- International Organization of Employers in Poland. (2023). *International Organization of Employers*. International Organization of Employers in Poland.
<https://en.pracodawcyrp.pl/international-activity/international-organization-of-employers>
- Jiménez, L. (2019). *Manual de regímenes laborales sectoriales*. Pacífico Editores S.A.C.
- Lima Easy Platform. (2023, 01 de febrero). *Labor Regulations Peru*. Lima Easy Platform.
<https://www.limaeasy.com/peru-guide/legal-stuff/labor-regulations-peru>
- Mantilla, E. (2019). *Análisis de la constitucionalidad del régimen laboral especial de las micro y pequeñas empresas. Arequipa 2017* [tesis de maestría, Universidad

- Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10045/DEMmacaeh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mager, F., & Galandini, S. (2020). *Ética de la investigación: una guía práctica*. Oxfam Internacional. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17162011000100004#:~:text=Para%20%20C3%A9l%20existen%20cuatro%20criterios,su%20consistencia%20y%20su%20neutralidad.
- Merzthal, J. (2021, 31 de agosto). *A distribuir las utilidades*. Portal Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/a-distribuir-las-utilidades>.
- Ministerio de la Producción del Perú. (2022). *Micro, pequeña y mediana empresas (MIPYME)*. Ministerio de la Producción del Perú. <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/estadistica-oe/estadisticas-mipyme>.
- Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia. (2023, 01 de marzo). *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia. <https://www.cancilleria.gov.co/international/multilateral/united-nations/ilo>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (1997, 1 de marzo). *Decreto Supremo N° 001-97-TR*. Sistema Peruano de Información Jurídica. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H773977>
- Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento del Perú. (2005, 7 de mayo). *Decreto Supremo N° 009-2005-VIVIENDA*. Sistema Peruano de Información Jurídica. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H891827>
- Mishra, L. (2012). History of Labour Rights. *Social Change*, 42(3), 335–357. <https://doi.org/10.1177/0049085712454050>
- Montoya, L. (2018). La compensación por tiempo de servicios en el Perú. *Boletín Informativo Laboral*, 82, 1-14. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf
- Morales, L. (2021). *Vulneración al principio de igualdad por la aplicación del Art. 63° Ley N° 29944 en el pago de compensación por tiempo de servicios a docentes de*

- la UGEL Contumazá 2018 -2019* [tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8179/Luis%20Antonio%20Morales%20Plasencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Motta, J. (2018). Apuntes para una historia del derecho del trabajo peruano. *Revista de Derecho Thēmis*, 73, 209-224. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7049702.pdf>
- Neves, J. (2018). *Introducción al derecho al trabajo*. Cuarta Edición. Fondo Editorial PUCP.
- Organización Internacional de Empleadores. (2023). *Qué es la OIT*. Organización Internacional de Empleadores. <https://www.ioe-emp.org/es/organizaciones-internacionales/organizacion-internacional-del-trabajo-oit>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Acerca de la OIT*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>
- Paredes, A. y Rodríguez, E. (2017). *Acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa y su efecto en las contingencias laborales en la empresa industrias Grafisol E.I.R.L, en la ciudad Trujillo en el año 2016*. [tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11650/Paredes%20Juarez%20Aschly%20-%20Rodriguez%20Esquivel%20Ada%20Elisa.pdf?sequence=4>
- Patiño, M. (2018). *¿Cómo funciona la CTS en otros países de la región?*. Diario Gestión. <https://gestion.pe/tu-dinero/funciona-cts-otros-paises-region-nndc-249037-noticia/?ref=gesr>
- Portal Chile Atiende. (2021). *Seguro de cesantía*. Portal Chile Atiende. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/36642-seguro-de-cesantia>
- Portal Polemos. (2018, 18 de marzo). Portal Polemos. *Historia del derecho colectivo del trabajo en el Perú de la época republicana*. <https://polemos.pe/historia-del-derecho-colectivo-del-trabajo-peru-la-epoca-republicana/>
- Portal Sesame. (2021, 15 de diciembre). *Todo sobre la legislación laboral en Perú*. <https://www.sesamehr.pe/blog/todo-sobre-la-legislacion-laboral-en-peru/>
- Portal Web Concepto. (2022, 1 de noviembre). *Concepto de Límite*. Portal Web Concepto.

- <https://concepto.de/limite/>
- Presidencia de la República del Perú. (2000, 30 de diciembre). *Decreto de Urgencia N° 127-2000*. Sistema Peruano de Información Jurídica. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H799426>
- Presidencia de la República del Perú. (2003, 29 de octubre). *Decreto de Urgencia N° 024-2003*. Sistema Peruano de Información Jurídica. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H853248>
- Private Investment Promotion Agency of Peru. (2018, june). *Peru's oil & gas investment guide 2018/2019*. Private Investment Promotion Agency of Peru. https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/es_pe/topics/oil-and-gas/ey-library-peru-oil-gas-investment-guide-2018-2019.pdf
- Puntriano, C. (2022, 8 de noviembre). *Suplemento Jurídica: Compensación por Tiempo de Servicios: apuntes sobre su próximo depósito*. Diario Oficial El Peruano. <http://www.elperuano.pe/noticia/196506-suplemento-juridica-compensacion-por-tiempo-de-servicios-apuntes-sobre-su-proximo-deposito>
- Quiñones, S. (2016). Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo. *Revista Ius Et Veritas*, 52, 258-268. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/16384/16788/0>
- Quispe, M. (2016). *CTS. Vacaciones. Gratificaciones*. Fondo Editorial Instituto Pacifico.
- Red de Gestores Públicos. (2018). *Los trabajadores y su derecho a recibir una CTS*. Red de Gestores Públicos. <https://redgestorespublicos.pe/los-trabajadores-derecho-recibir-una-cts/>
- Rivera, A. (2018). *Falta de reconocimiento al goce de CTS en los servidores cas como vulneración a su derecho a la igualdad ante la ley* [tesis de postgrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11566/Rivera%20Gamarra%20Ana%20Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú. (2022, 27 de mayo). *Las MYPES en el Perú: ¿Cómo promover su inserción en el sector formal?*. Sociedad de Comercio Exterior del Perú. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/las-mypes-en-el-peru-como-promover-su-insercion-en-el-sector-formal>

- Software REX+. (2022, 21 de septiembre). *CTS 2022: ¿Qué es y quiénes la reciben?*. Empresa Digital SABLE. <https://rexmas.pe/blog/cts-2022-que-es-y-quienes-la-reciben/>
- Superintendencia de Banca y Seguros del Perú. (2021). *Tipos de depósitos. SBS para ciudadanos*. Superintendencia de Banca y Seguros del Perú <https://www.sbs.gob.pe/usuarios/informacion-financiera/productos-financieros/compensacion-por-tiempos-de-servicio-cts>
- The U.S. Department of Labor. (2023). *A Brief History: The U.S. Department of Labor*. The U.S. Department of Labor. <https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolhistoxford>
- United For Human Rights. (2023). *Workers' rights*. United For Human Rights. <https://www.humanrights.com/what-are-human-rights/videos/workers-rights.html>
- USA Government. (2023, 18 de enero). *Labor Laws and Issues*. USA Government. <https://www.usa.gov/labor-laws>
- Vera, M. (2022). Reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time en el Perú [tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10390>
- Vilela, A. (2016). *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar* [tesis de postgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11534/Vilela_ea.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villegas, E. (2019). *Efectos jurídicos del régimen laboral especial MYPE en el ejercicio de derechos laborales específicos de los trabajadores del sector privado* [tesis de postgrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/4050/Tesis%20Elmer%20Villegas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wigmore, I. (2023). *Labor law*. TechTarget. <https://www.techtarget.com/whatis/definition/labor-law>

- Zerbini et al. (2020). Psychosocial burden of healthcare professionals in times of COVID-19 – a survey conducted at the University Hospital Augsburg. *German Medical Science*. Doc05. doi: 10.3205/000281. PMID: 32595421; PMCID: PMC7314868. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7314868/>
- Zuta, E. (2020). *Reducción de beneficios sociales en el Decreto Supremo N° 007-2008-TR y la inconventionalidad en su aplicación* [tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2133/Zuta%20Horna%20Elver.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Resolución de aprobación de título



Pimentel, 17 de noviembre del 2021

VISTO:

El oficio N° 0662-2021/FD-ED-USS de fecha 17 de noviembre del 2021, remitido por la Escuela Profesional de Derecho, a fin de que se emita resolución de **cambio del título de investigación (tesis)**, presentado por la (los) estudiante **TAFUR JIMENEZ JOSSETTE MARYLIN**; y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...)".*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la pres ente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico".* La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".*

Que, de acuerdo al artículo N° 36 del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°199-2019/PD-USS, que indica:

- Artículo N°36: *"El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional".*

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)".*

- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)".*

- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C".*

Que, mediante Resolución N° 310-2019/FD-USS de fecha 19 de junio del 2019, se resuelve aprobar el tema de investigación (tesis) denominado: **"LA EFICIENCIA DE LAS ESTRATEGIAS PUBLICAS PARA MEJORAR EL DERECHO A LA SALUD DE LOS INTERNOS DEL PENAL DE CHICLAYO 2018-2019"**, presentado por la estudiante **TAFUR JIMENEZ JOSSETTE MARYLIN**.

Que, mediante el oficio N° 0662-2021/FD-ED-USS de fecha 17 de noviembre del 2021, remitido por la Escuela Profesional de Derecho, quien eleva la solicitud presentada por la (el) estudiante **TAFUR JIMENEZ JOSSETTE MARYLIN**, en donde solicita el cambio del tema de investigación (tesis) denominado: **"LA EFICIENCIA DE LAS ESTRATEGIAS PUBLICAS PARA MEJORAR EL DERECHO A LA SALUD DE LOS INTERNOS DEL PENAL DE CHICLAYO 2018-2019"**, por el denominado: **"LÍMITE DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES DE LA PEQUEÑA EMPRESA"**.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR y APROBAR el **cambio del tema de investigación Tesis** del denominado: **"LA EFICIENCIA DE LAS ESTRATEGIAS PUBLICAS PARA MEJORAR EL DERECHO A LA SALUD DE LOS INTERNOS DEL PENAL DE CHICLAYO 2018-2019"**, por el denominado: **"LÍMITE DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES DE LA PEQUEÑA EMPRESA"** presentado por el (los) estudiante **TAFUR JIMENEZ JOSSETTE MARYLIN**.

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área. Archivo.

RESOLUCIÓN N° 1452-2021/FDH-USS

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO la Resolución N° 310-2019/FD-USS de fecha 19 de junio del 2019, **en el extremo** que corresponde al estudiante **TAFUR JIMENEZ JOSSETTE MARYLIN**.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel,
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

Anexo 2: Instrumento



CUESTIONARIO APLICADO A LOS ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

LIMITE DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES DE LA PEQUEÑA EMPRESA

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

ÍTEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Para usted, la CTS es un derecho del trabajador que viene perdiendo su finalidad?					
2.- ¿Cree usted que, el derecho a percibir CTS es un derecho que le correspondería recibir a todo trabajador?					
3.- ¿Cree usted que, es injusto que los trabajadores de la pequeña empresa solo perciban el 50 % de las CTS en comparación con el régimen general privado?					

4.- ¿Cree usted que los trabajadores de la pequeña empresa deban de percibir la CTS mientras dure su relación laboral y no solo hasta alcanzar 90 remuneraciones diarias?					
5.- ¿Cree usted que, los trabajadores de las pequeñas empresas, no se encuentran respaldados con su CTS ante la culminación de su relación laboral?					
6.- ¿Pueden otorgar los empleadores de las pequeñas empresas más del límite de 90 remuneraciones diarias?					
7.- ¿Cree usted que, si lo empleadores pueden asumir el consto de las CTS los primeros seis años, lo puedan seguir a sumiendo con posterioridad?					
8.- ¿Para usted, se debe de modificar el art. 50 del texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial para que los trabajadores de la pequeña empresa perciban sus CTS sin límites?					
9.- ¿Cree usted que, afectará la promoción del empleo, la regulación sin límites de la CTS en las pequeñas empresas?					
10.- ¿Cree usted que, el Estado no asumiría ningún costo con la regulación sin límites de la CTS de los trabajadores de la pequeña empresa, teniendo en cuenta que, este beneficio lo paga el empleador?					

Anexo 3: Validación del instrumento



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		JOSÉ ARQUÍMEDES FERNÁNDEZ VÁSQUEZ
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	DERECHO EMPRESARIAL
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	11 AÑOS
	CARGO	DOCENTE UNIVERSITARIO
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
LIMITE DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES DE LA PEQUEÑA EMPRESA		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	TAFUR JIMENEZ JOSSETTE MARYLIN
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		GENERAL: Establecer una adecuada regulación de la compensación de tiempo de servicios a los trabajadores de la pequeña empresa. ESPECÍFICOS: Diagnosticar el estado actual de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores de la pequeña empresa.

	<p>Identificar los factores influyentes en la compensación de tiempo de servicios en la pequeña empresa.</p> <p>Diseñar la modificación del artículo 50 del texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial.</p> <p>Estimar los resultados que generará la modificación del artículo 50 del texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial.</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

N°	6. DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Para usted, la CTS es un derecho del trabajador que viene perdiendo su finalidad?</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>¿Cree usted que, el derecho a percibir CTS es un derecho que le correspondería recibir a todo trabajador?</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>¿Cree usted que, es injusto que los trabajadores de la pequeña empresa solo perciban el 50 % de las CTS en comparación con el régimen general privado?</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>¿Cree usted que, los trabajadores de la pequeña empresa deban de percibir la CTS mientras dure su relación laboral y no solo hasta alcanzar 90 remuneraciones diarias?</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>¿Cree usted que, los trabajadores de las pequeñas empresas no se encuentran respaldados con su CTS ante la culminación de su relación 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>
06	<p>¿Pueden otorgar los empleadores de las pequeñas empresas más del límite de 90 remuneraciones diarias?</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>teniendo en cuenta que este beneficio lo paga el empleador?</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>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--	---

PROMEDIO OBTENIDO:	A(X) D ()
7.COMENTARIOS GENERALES	
El instrumento cumple con los requisitos teóricos y metodológicos para su aplicación	
8 OBSERVACIONES:	
El presente instrumento cuenta con los requisitos teóricos y metodológicos para su aplicación.	



Juez Experto

Mg. José Arquímedes Fernández Vázquez

Anexo 4: Matriz de consistencia

TÍTULO: LÍMITE DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES DE LA PEQUEÑA EMPRESA

VARIABLES	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>La compensación de tiempo de servicios</p>	<p>¿Cómo lograr una adecuada regulación de la compensación de tiempo de servicios a los</p>	<p>Con la proposición de modificación del artículo 50° del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial se logrará una</p>	<p>Establecer una adecuada regulación de la compensación de tiempo de servicios a los trabajadores de la pequeña empresa.</p>	<p>a. Diagnosticar el estado actual de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores de la pequeña empresa.</p> <p>b. Identificar los factores influyentes en la compensación de</p>

<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Trabajadores de la pequeña empresa</p>	<p>trabajadores de la pequeña empresa?</p>	<p>adecuada regulación de la compensación de tiempo de servicios a los trabajadores de la pequeña empresa.</p>	<p>tiempo de servicios en la pequeña empresa.</p> <p>c. Diseñar la modificación del artículo 50 del texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial.</p> <p>d. Estimar los resultados que generará la modificación del artículo 50 del texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial.</p>
---	--	--	---

NOMBRE DEL TRABAJO

LÍMITE DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES DE LA PEQUEÑA EMPRESA

AUTOR

JOSSETTE MARYLIN TAFUR JIMENEZ

RECUENTO DE PALABRAS

27170 Words

RECUENTO DE CARACTERES

143665 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

106 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

228.1KB

FECHA DE ENTREGA

May 12, 2023 8:10 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 12, 2023 8:12 AM GMT-5

● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

