



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**La negociación colectiva como estrategia para
combatir la informalidad de las microempresas en
el Perú – 2024**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autoras

Bach. Valdera Garcia Sandy Anayeli
<https://orcid.org/0000-0002-9979-8192>

Bach. Santamaria Acosta Maria Andrea
<https://orcid.org/0000-0002-7301-8856>

Asesora

Mg. Marruffo Valdivieso Martha Olga
<https://orcid.org/0000-0001-6635-6454>

Línea de Investigación

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar desafíos globales**

Sublínea de Investigación

Poblaciones vulnerables y brechas sociales

Pimentel – Perú

2024


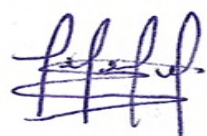
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos Valdera Garcia Sandy Anayeli y Santamaria Acosta Maria Andrea bachilleres de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, declaramos bajo juramento que somos autoras del trabajo titulado:

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ESTRATEGIA PARA COMBATIR LA INFORMALIDAD DE LAS MICROEMPRESAS EN EL PERÚ – 2024

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 (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Valdera Garcia Sandy Anayeli	DNI: 75806473	
Santamaria Acosta Maria Andrea	DNI: 75560475	

Pimentel, 20 de noviembre de 2024

REPORTE DE TURNITIN






9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ESTRATEGIA PARA
COMBATIR LA INFORMALIDAD DE LAS MICROEMPRESAS EN EL
PERÚ – 2024**

Aprobación del jurado

DRA. UCHOFEN URBINA ANGELA KATHERINE

Presidente del Jurado de Tesis

MG. INOÑAN MUJICA YANNINA JANNETT

Secretario del Jurado de Tesis

MG. MARRUFFO VALDIVIESO MARTHA OLGA

Vocal del Jurado de Tesis

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ESTRATEGIA PARA COMBATIR LA INFORMALIDAD DE LAS MICROEMPRESAS EN EL PERÚ – 2024

Resumen

En el contexto actual de alta informalidad en las microempresas del Perú, esta investigación aborda la pregunta: ¿La negociación colectiva es una estrategia efectiva para combatir esta informalidad en el Perú – 2024? Su objetivo general fue analizar dicha eficacia, acompañado de tres objetivos específicos: identificar el nivel de conocimiento y percepción de la negociación colectiva, examinar las principales barreras para su implementación, y evaluar su impacto en las condiciones laborales y empresariales. Bajo un enfoque cualitativo, con diseño no experimental y nivel descriptivo-propositivo, se utilizó una muestra de cinco abogados especializados en derecho laboral, recolectando información mediante entrevistas con 15 preguntas. Los resultados reflejaron opiniones variadas: algunos expertos resaltaron la negociación colectiva como una herramienta justa para mejorar condiciones laborales, mientras que otros la consideraron inviable debido a la estructura familiar de muchas microempresas y la falta de transparencia en las relaciones laborales. Se concluyó que, aunque la negociación colectiva tiene potencial, enfrenta barreras significativas, como el desconocimiento normativo y la resistencia al cambio, limitando su impacto en la formalización y mejora de las condiciones laborales.

Palabras Clave: Negociación colectiva, microempresas, informalidad, derecho laboral, Perú.

Abstract

In the current context of high informality in microenterprises in Peru, this research addresses the question: Is collective bargaining an effective strategy to combat this informality in Peru - 2024? Its general objective was to analyze said effectiveness, accompanied by three specific objectives: identify the level of knowledge and perception of collective bargaining, examine the main barriers to its implementation, and evaluate its impact on working and business conditions. Under a qualitative approach, with a non-experimental design and descriptive-propositive level, a sample of five lawyers specialized in labor law was used, collecting information through interviews with 15 questions. The results reflected varied opinions: some experts highlighted collective bargaining as a fair tool to improve working conditions, while others considered it unviable due to the family structure of many microenterprises and the lack of transparency in labor relations. It was concluded that, although collective bargaining has potential, it faces significant barriers, such as lack of regulatory knowledge and resistance to change, limiting its impact on the formalization and improvement of working conditions.

Keywords: Collective bargaining, microenterprises, informality, labor law, Peru.

I. INTRODUCCIÓN

La informalidad laboral es un fenómeno extendido en América Latina, afectando a un porcentaje significativo de la población activa. En muchos países de la región, las microempresas constituyen la mayoría del tejido empresarial, pero operan en condiciones precarias y sin acceso a derechos laborales básicos (Villanueva, 2022). La falta de regulación y protección legal para los trabajadores de estas microempresas no solo perpetúa la informalidad, sino que también limita el desarrollo económico y social de los países. En este contexto, la negociación colectiva se presenta como una herramienta clave para fortalecer los derechos laborales y fomentar la formalización de estas empresas, aunque su implementación enfrenta distintos problemas.

Estudios indican que la negociación colectiva puede ser un mecanismo efectivo para mejorar las condiciones laborales y empoderar a los trabajadores en el sector informal. En países como Argentina y Brasil, se han observado avances significativos en la formalización de microempresas a través de acuerdos colectivos que incluyen garantías salariales y beneficios sociales (Pérez, 2024). Sin embargo, la baja participación de los trabajadores en sindicatos y la fragmentación del sector informal limitan la efectividad de estas estrategias. La falta de reconocimiento legal de las organizaciones sindicales en muchas microempresas dificulta el acceso a negociaciones que podrían mejorar las condiciones de trabajo y promover la transición hacia la formalidad.

La experiencia en otros países de la región también revela que el fortalecimiento de la negociación colectiva debe ir acompañado de políticas públicas que fomenten la formalización y protección de los derechos laborales. En Chile, por ejemplo, iniciativas gubernamentales han promovido la creación de cooperativas y asociaciones de trabajadores, facilitando espacios para la negociación colectiva en el sector informal (Ferrer, 2020). A pesar de los avances, persisten desafíos significativos que deben abordarse, incluyendo la resistencia de los

empleadores a formalizar acuerdos y la necesidad de capacitación para los trabajadores en temas de derechos laborales y negociación. Ferrer (2020) afirma que, la implementación efectiva de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad en las microempresas de América Latina requiere un enfoque integral que involucre tanto a los trabajadores como a las instituciones estatales y a la sociedad civil.

La informalidad laboral en Perú es un fenómeno preocupante que afecta a una parte significativa de la población activa, especialmente en el sector de las microempresas. Según Correa (2023) en su informe de tesis, menciona que aproximadamente el 70% de los trabajadores peruanos se encuentra en la informalidad, lo que limita su acceso a derechos laborales fundamentales y condiciones dignas de trabajo. Este fenómeno es particularmente agudo en regiones como La Libertad y Piura, donde las microempresas constituyen la principal fuente de empleo, pero operan sin la protección adecuada, perpetuando un ciclo de vulnerabilidad y precariedad económica.

Un estudio realizado en Chota por Estela (2020) indica que las microempresas en la capital presentan un alto grado de informalidad, con el 65% de los trabajadores sin acceso a beneficios sociales ni a un salario mínimo garantizado. La investigación sugiere que la falta de negociación colectiva en estas microempresas impide a los trabajadores organizarse y reclamar sus derechos, lo que a su vez contribuye a la perpetuación de la informalidad. Los autores destacan que, si bien existen algunos esfuerzos por parte de sindicatos y organizaciones de trabajadores para promover la formalización, la fragmentación del sector y la desconfianza hacia las instituciones dificultan su efectividad.

La implementación de estrategias de negociación colectiva podría ser una solución viable para combatir la informalidad en las microempresas peruanas. Según el estudio de Samamé y Arbulu (2024), la formalización a través de la negociación colectiva no solo mejoraría las condiciones laborales, sino que también podría impulsar el crecimiento

económico en regiones como Cusco y Arequipa, donde la informalidad es especialmente alta. Los autores enfatizan la necesidad de políticas públicas que fomenten la participación de los trabajadores en procesos de negociación y que reconozcan la importancia de las organizaciones sindicales en la defensa de los derechos laborales. Esta perspectiva sugiere que fortalecer la negociación colectiva es clave para transformar la realidad laboral de las microempresas en Perú y avanzar hacia una economía más formal y equitativa.

Sempertegui (2019) Chiclayo refleja un escenario preocupante, pues este fenómeno afecta significativamente el desarrollo económico y social de la localidad. En la zona denominada “Moshoqueque” del distrito de José Leonardo Ortiz, la informalidad empresarial persiste, especialmente en sectores como el comercio, la manufactura, y los servicios, donde predominan las micro y pequeñas empresas. Según los datos obtenidos por el autor, en Lambayeque, más del 75% de las microempresas operan en la informalidad. Este porcentaje se traduce en la ausencia de contratos formales, evasión de impuestos y una limitada capacidad para acceder a créditos o programas de formalización. Además, la pandemia exacerbó esta problemática, con muchas microempresas optando por la informalidad como estrategia de supervivencia ante la caída de ingresos y las restricciones económicas.

Por lo tanto, en el contexto actual, donde la informalidad de las pequeñas empresas sigue siendo un desafío significativo, surge la pregunta, **¿La negociación colectiva es una estrategia efectiva para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024?** Y es que, según el análisis de expertos esta figura puede ser una herramienta que permita a los trabajadores organizarse y negociar mejores condiciones laborales, fomentando el acceso a derechos fundamentales y alentando a las microempresas a regularizar su situación para competir en un mercado más formal. Al establecer acuerdos colectivos, estas empresas pueden beneficiarse de condiciones laborales más estables, lo que promueve tanto la productividad como el

bienestar de sus empleados. Así, la negociación colectiva no solo busca mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, sino que también se convierte en un catalizador para que las microempresas transiten hacia la formalidad, contribuyendo al crecimiento económico y social del país en su conjunto.

Trabajos previos, en un estudio sobre América Latina, Bárcena (2021) analizó cómo la informalidad está vinculada a factores estructurales relacionados con la desigualdad social, reflejando disparidades socioeconómicas, territoriales, de género, edad y origen étnico. Este fenómeno, complejo y diverso, evidenció la necesidad de un diagnóstico más profundo que incorpore sistemas de información capaces de capturar estas dimensiones. Esto permitiría diseñar políticas más efectivas para mejorar la calidad del empleo y reducir las brechas laborales. El análisis destacó las formas tradicionales y nuevas de informalidad, así como su relación con los ejes de desigualdad que estructuran los mercados laborales, con énfasis en las diferencias subnacionales. A partir de estos hallazgos, se propusieron estrategias orientadas a avanzar en la formalización laboral en la región.

En Colombia, Barragán (2020) desarrolló una estrategia para mitigar el impacto de la informalidad en las microempresas del sector inmobiliario de Bogotá. Para ello, se identificaron las principales variables internas y externas que influían en sus objetivos y se plantearon alternativas de gestión. Mediante un análisis prospectivo con la herramienta MICMAC, se proyectaron tres escenarios futuros, seleccionando 28 variables clave de un total de 60. El estudio, de enfoque mixto, permitió diseñar una estructura operativa y funcional que las microempresas podrían aplicar. Con base en las variables seleccionadas, se formularon estrategias a corto, mediano y largo plazo, incluyendo medidas de seguimiento y control. Estas estrategias sustentaron una propuesta de asociación entre microempresas para fortalecerlas y reducir la informalidad.

En Argentina, Pastrana y Trajtemberg (2020) concluyeron que no existe una relación directa entre la negociación colectiva y el desempleo. En los primeros tres regímenes, donde el salario real disminuyó, la negociación colectiva fue poco relevante, ganando protagonismo recién en el cuarto régimen. Durante los dos primeros regímenes, el desempleo se mantuvo bajo pese al aumento de la informalidad; en el tercero, el desempleo se incrementó significativamente, mientras que en el cuarto disminuyó. Entre 2003 y 2015, la negociación colectiva centralizada resultó efectiva para reducir el desempleo, aunque períodos como los años 70 y 80 evidenciaron que bajos niveles de desempleo no garantizan su éxito. En los 90, el aumento del desempleo y el debilitamiento de la negociación colectiva limitaron el crecimiento salarial, a pesar de mejoras en la productividad. En contraste, en los 2000, los incrementos en productividad permitieron a los trabajadores mejorar su salario real a través de la negociación colectiva.

A nivel nacional, en Puno, Iberos (2023) realizó un estudio que explicó el grado de informalidad y su impacto en las condiciones laborales de las microempresas del sector metalmecánico en la ciudad. Se analizó la normativa vigente, destacando la alta tasa de informalidad tanto a nivel nacional como en el departamento, especialmente en el sector automotriz, impulsado por el crecimiento del mercado automotor. La investigación buscó facilitar la formalización de estas microempresas y mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, promoviendo un mayor empleo formal. Como respaldo, se citó la Ley N° 28015, que fomenta la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas. De tipo aplicada y correlacional, el estudio analizó estadísticamente la informalidad de estas empresas en Puno durante 2021.

En el distrito de Jesús María, Zevallos (2023) analizó la flexi-seguridad laboral como estrategia para reducir la informalidad en las microempresas. Utilizando un diseño cualitativo, se recopilaron perspectivas de trabajadores, propietarios, inspectores de Sunafil y

abogados especializados mediante entrevistas codificadas. El estudio, enfocado en 2021, reveló que los propietarios de microempresas desconocían ampliamente las normativas laborales, lo que también afectaba a sus empleados, quienes no estaban informados sobre sus derechos. Asimismo, se evidenció que las funciones de Sunafil eran limitadas y que no existía un programa de orientación para ayudar a los empresarios a entender sus obligaciones y las posibles sanciones por incumplimiento.

En Huancayo, el estudio de Yaulilahua y Guillermo (2024) analizó la relación entre el régimen laboral y la informalidad en las empresas de transporte de carga del distrito de El Tambo durante 2022. Con un enfoque cuantitativo, la investigación fue aplicada, correlacional y de diseño no experimental transaccional. Se incluyeron 233 empresas del sector, seleccionando 146 mediante muestreo probabilístico. La recolección de datos se realizó mediante encuestas con un cuestionario. Los resultados, con un nivel de confianza del 95% y un p-valor de 0,000, confirmaron una correlación positiva moderada entre el régimen laboral y la informalidad, evidenciada por un coeficiente Gamma de 0,624. Esto indicó que un aumento en las obligaciones laborales, el conocimiento de las normativas y la supervisión se asocian con un incremento de la informalidad en las empresas, destacando la necesidad de una implementación efectiva de las regulaciones y supervisión para combatir este problema.

A nivel regional, en el distrito de Túcume, departamento de Lambayeque, Capuñay (2022) investigó el impacto de la cultura tributaria de los microempresarios en la formalización de sus negocios durante 2020. La investigación se centró en la pregunta de cómo la cultura tributaria influye en la formalización empresarial. Se aplicó un cuestionario a 57 microempresarios, y los resultados mostraron una cultura tributaria limitada, lo que contribuye a altos niveles de informalidad. A partir de estos hallazgos, se sugirió promover la colaboración entre las instituciones de recaudación tributaria, fomentar

la asociatividad empresarial y fortalecer los planes de capacitación tributaria para los emprendedores mediante la participación de la academia.

El propósito de este trabajo de investigación es analizar la eficacia de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad en las microempresas del Perú, un fenómeno que afecta no solo a la estabilidad y derechos laborales de los trabajadores, sino también al crecimiento económico y sostenibilidad de las empresas. Esta investigación busca aportar un enfoque jurídico y propositivo, identificando barreras y oportunidades que permitan optimizar la implementación de este mecanismo en un contexto de alta informalidad. Su trascendencia radica en que propone soluciones concretas para fortalecer el marco normativo y la práctica laboral, promoviendo la formalización de las microempresas, lo que impactaría positivamente en el desarrollo económico del país y en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores peruanos.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general, **analizar la eficacia de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024.** Para lograrlo, se desarrollarán los objetivos específicos, como, identificar el nivel de conocimiento y la percepción de la negociación colectiva en el Perú - 2024; en segundo lugar, examinar las principales barreras para la implementación de la negociación colectiva en las microempresas informales en el Perú - 2024, y finalmente, examinar el impacto de la negociación colectiva en las condiciones laborales y empresariales en el Perú – 2024.

Con respecto a las teorías relacionadas al tema, una de ellas es la teoría de la negociación integrativa, según Elio (2022) esta idea propone que las negociaciones deben centrarse en buscar beneficios mutuos para las partes involucradas en lugar de asumir posturas de conflicto o competencia. Este enfoque es particularmente relevante para las microempresas, ya que permite generar acuerdos que mejoren las

condiciones laborales de los trabajadores mientras garantizan la sostenibilidad económica de los empleadores. En un contexto donde la informalidad prevalece, la negociación integrativa puede incentivar la formalización, al equilibrar los intereses de ambas partes y reducir tensiones que dificultan el cumplimiento normativo.

Por otro lado, la teoría de la formalización empresarial, estudiada por Shan, et al. (2023) destaca que la informalidad en los países en desarrollo surge, en gran medida, de los altos costos y la complejidad burocrática asociados al proceso de formalización. Según esta perspectiva, las empresas informales optan por operar al margen de la ley para evitar estas cargas, aunque esta situación las limita al no poder acceder a mercados formales ni a beneficios institucionales. En este sentido, la negociación colectiva puede jugar un rol crucial al introducir acuerdos laborales que incentiven el cumplimiento de las normativas legales, reduciendo los costos de incertidumbre y mejorando tanto la productividad empresarial como la calidad de vida de los trabajadores.

Desde una perspectiva más amplia, la teoría de los sistemas de relaciones industriales, examinada por Armstrong (2024), aborda la interacción entre empleadores, trabajadores y el gobierno como componentes esenciales de un sistema laboral. En este modelo, la negociación colectiva actúa como un mecanismo para establecer reglas claras que regulen estas relaciones, promoviendo un entorno laboral más estable y formalizado. Para las microempresas, esta teoría sugiere que la negociación colectiva puede adaptarse a las particularidades de este tipo de organizaciones, con el apoyo del gobierno a través de incentivos, como la reducción de impuestos o programas de capacitación, para fomentar el cumplimiento de las normativas y la mejora de las relaciones laborales.

Para la categoría, negociación colectiva, se consideró el siguiente marco teórico.

La negociación colectiva es un proceso esencial en la dinámica laboral que permite a los trabajadores organizarse y dialogar con los empleadores para establecer condiciones laborales justas. Según Almedros (2022), el conflicto entre trabajadores y empleadores surge de intereses económicos opuestos, y la negociación colectiva se convierte en un medio para resolver estas discrepancias a través del diálogo y el compromiso.

Baudor (2020) afirma que, la negociación colectiva no solo mejora las condiciones laborales, sino que también fomenta un ambiente de trabajo más cooperativo y estable, lo que es fundamental para la productividad y el desarrollo económico. Existen diferentes tipos de negociación colectiva, que se pueden clasificar en inicial, de renovación y de crisis. La negociación colectiva inicial se refiere al primer contacto formal entre un sindicato y un empleador para establecer un contrato colectivo, mientras que la negociación de renovación ocurre cuando un acuerdo existente está próximo a vencerse y requiere ajustes según las condiciones cambiantes del mercado.

Por otro lado, la negociación de crisis se lleva a cabo en contextos de dificultades económicas, donde las partes buscan soluciones que protejan tanto los empleos como la viabilidad de la empresa (Collados, 2020). Cada tipo de negociación presenta sus propios desafíos y oportunidades, y su éxito depende de la disposición de ambas partes para comprometerse y encontrar soluciones equitativas.

Las clases de negociación colectiva se pueden dividir en obligatorias y voluntarias. La negociación obligatoria implica la obligación legal de las partes de dialogar y llegar a un acuerdo, generalmente en el marco de regulaciones laborales que protegen el derecho a la negociación. Por otro lado, la negociación voluntaria ocurre cuando las partes deciden participar sin una obligación legal, lo que puede facilitar un ambiente más flexible y menos tenso. Este enfoque voluntario puede ser beneficioso en situaciones donde se busca innovación y

adaptabilidad, permitiendo que ambas partes lleguen a acuerdos que reflejen sus necesidades y realidades (Ortega, 2022).

La negociación colectiva también se fundamenta en principios éticos y normativos que guían el proceso. La buena fe, la igualdad de condiciones y la transparencia son principios esenciales que aseguran que las negociaciones se lleven a cabo de manera justa y equitativa. Estos principios permiten que ambas partes expresen sus intereses y preocupaciones, promoviendo un diálogo constructivo que puede resultar en acuerdos satisfactorios para todos. La buena fe, en particular, implica que las partes deben actuar con honestidad y un verdadero deseo de llegar a un acuerdo, evitando tácticas de dilación o engaño (Grados, 2022).

La relevancia de la negociación colectiva en el contexto de las microempresas en Perú es notable, dado que estas empresas representan una porción significativa del empleo y son, en su mayoría, informales. La informalidad laboral es un fenómeno que afecta aproximadamente al 70% de la población laboral peruana (Melchor, 2023), lo que plantea un desafío importante para la implementación de la negociación colectiva. La falta de regulación y reconocimiento legal limita la capacidad de los trabajadores en microempresas para organizarse y negociar condiciones justas. En este sentido, la negociación colectiva se presenta como una herramienta clave para promover la formalización de estas empresas y garantizar derechos laborales básicos.

Por ejemplo, para Solís y Hurtado (2024) La formalización a través de la negociación colectiva no solo beneficia a los trabajadores, sino que también puede contribuir al crecimiento económico de las microempresas. Al establecer acuerdos colectivos que regulen salarios y beneficios, las microempresas pueden mejorar la satisfacción y la lealtad de sus empleados, lo que a su vez reduce la rotación y mejora la productividad. La experiencia en otros países de América Latina ha mostrado que las microempresas que implementan mecanismos de

negociación colectiva tienden a tener una mayor estabilidad y competitividad en el mercado.

La capacidad de los trabajadores para participar en la negociación colectiva está también influenciada por el marco institucional y las políticas públicas. Un sistema legal que reconozca y proteja el derecho a la negociación colectiva es esencial para su éxito. Sánchez y Vergara (2020) sostienen que un marco institucional sólido proporciona las bases necesarias para que los trabajadores se organicen y negocien de manera efectiva. En el contexto de las microempresas en Perú, esto implica la necesidad de crear un entorno favorable que reconozca la legitimidad de los sindicatos y facilite la participación activa de los trabajadores en el proceso de negociación.

Asimismo, para la categoría, informalidad de las microempresas, se tiene como marco teórico lo siguiente:

Mostacero (2020) La informalidad en las microempresas es un fenómeno multifacético que puede ser analizado a través de diversas teorías económicas y sociales. Una de las teorías más relevantes es la teoría de la dualidad económica, que postula que las economías de los países en desarrollo están divididas en dos sectores: el formal y el informal. Según esta teoría, el sector informal surge como una respuesta a las fallas del mercado y la rigidez del sector formal, donde las microempresas operan al margen de las regulaciones y normativas establecidas. Este enfoque sugiere que la informalidad no es simplemente una característica negativa, sino una estrategia de supervivencia para muchos emprendedores que enfrentan barreras significativas para la formalización, como altos costos de cumplimiento y burocracia excesiva.

Alvarado (2020) La informalidad en las microempresas es un fenómeno complejo que afecta a un gran número de trabajadores y empresas, especialmente en países en desarrollo como Perú. La informalidad se refiere a aquellas actividades económicas que no están

registradas legalmente, lo que implica que las empresas operan al margen de las regulaciones laborales, fiscales y de seguridad social. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022), cerca del 70% de la población laboral en Perú se encuentra en situaciones de informalidad, lo que plantea serios desafíos para la promoción del desarrollo económico y social. Esta realidad no solo limita el acceso a derechos laborales básicos, como salario mínimo, vacaciones y seguridad social, sino que también obstaculiza la capacidad de las microempresas para crecer y formalizarse.

Araujo (2020) La informalidad tiene múltiples causas, incluyendo la falta de acceso a financiamiento, la burocracia excesiva y las altas tasas impositivas que disuaden a los emprendedores de formalizar sus negocios. En el contexto de las microempresas, que a menudo operan con recursos limitados y en sectores altamente competitivos, el costo de cumplir con las regulaciones puede ser percibido como prohibitivo. Según un estudio realizado por González y Silva (2020), muchos emprendedores prefieren operar de manera informal para evitar los trámites administrativos y los costos asociados, lo que perpetúa un ciclo de precariedad y vulnerabilidad económica. Además, la falta de educación y capacitación en temas de gestión empresarial contribuye a que muchas microempresas no comprendan los beneficios de formalizarse, lo que refuerza la informalidad en el sector.

La informalidad en las microempresas también tiene consecuencias negativas para la economía en general. Las empresas informales suelen tener acceso limitado a mercados y financiamiento, lo que restringe su capacidad de crecimiento y desarrollo. Este fenómeno crea un entorno de competencia desleal, donde las empresas formales deben lidiar con competidores que no cumplen con las mismas regulaciones y obligaciones fiscales. Esto, a su vez, afecta la recaudación fiscal del Estado y limita la inversión en servicios públicos esenciales (Araujo, 2020). La formalización de las microempresas se presenta, por tanto, como una estrategia necesaria no solo para mejorar

las condiciones laborales de los trabajadores, sino también para promover un desarrollo económico más inclusivo y sostenible.

La relación entre informalidad y derechos laborales es otro aspecto crítico a considerar. Los trabajadores de las microempresas informales a menudo carecen de acceso a beneficios sociales, lo que los deja en una situación de vulnerabilidad. Según Oviedo y Villavicencio (2021), la falta de protección social en el ámbito informal contribuye a la perpetuación de la pobreza y la desigualdad. Además, el contexto de informalidad dificulta la implementación de políticas públicas efectivas que busquen regular el empleo y garantizar derechos laborales. Por lo tanto, abordar la informalidad de las microempresas en Perú no solo requiere esfuerzos en términos de regulación y fiscalización, sino también la promoción de iniciativas que fomenten la educación, la capacitación y el acceso a financiamiento para los emprendedores.

Para combatir la informalidad, es esencial adoptar un enfoque integral que combine la creación de un entorno regulatorio favorable con medidas que incentiven la formalización. Esto incluye simplificar los trámites administrativos, reducir la carga fiscal para las microempresas y ofrecer programas de apoyo financiero y capacitación. La experiencia internacional ha demostrado que las políticas que combinan incentivos económicos y apoyo técnico son más efectivas para fomentar la formalización en el sector informal (Flores, et al. 2022). En este sentido, la colaboración entre el gobierno, las organizaciones de trabajadores y los empleadores es crucial para desarrollar estrategias que promuevan la formalización y protejan los derechos laborales de todos los trabajadores.

II. MATERIALES Y MÉTODO

El **tipo** de investigación fue cualitativo permitió profundizar en las percepciones y experiencias de los abogados especializados en materia laboral, proporcionando una visión integral sobre el papel de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad en las microempresas del Perú. Este enfoque facilitó la interpretación de los discursos obtenidos durante las entrevistas y el análisis documental.

El **diseño** del estudio fue no experimental, ya que no se manipuló ninguna variable, y se optó por un corte transversal, lo que permitió recoger información en un momento determinado del tiempo. Este diseño fue adecuado para explorar las dinámicas actuales de la negociación colectiva y su impacto potencial en la formalización de las microempresas.

El **nivel** descriptivo-propositivo permitió, por un lado, describir las condiciones actuales en torno a la negociación colectiva y la informalidad en las microempresas y, por otro, plantear estrategias viables para fomentar la formalización de estas empresas a través del fortalecimiento de la negociación colectiva.

La **población** de la investigación estuvo compuesta por abogados especializados en derecho laboral que trabajan en el ámbito de las microempresas en el Perú. Estos profesionales fueron seleccionados debido a su conocimiento y experiencia en los temas relacionados con la informalidad y la negociación colectiva en el sector de las microempresas.

La **muestra** se conformó por 5 abogados en materia laboral, quienes fueron elegidos de manera intencional, ya que se consideró que su experiencia y especialización les permitirían proporcionar información relevante y profunda sobre el impacto de la negociación colectiva en la formalización de las microempresas. Cada uno de los entrevistados aportó su perspectiva sobre las problemáticas legales y las posibles soluciones para reducir la informalidad en las microempresas, lo que permitió obtener datos valiosos para el análisis.

Las **técnicas de recolección de datos** utilizadas en la investigación incluyeron la entrevista. La entrevista fue la herramienta para obtener información cualitativa de los abogados en materia laboral, permitiendo profundizar en sus perspectivas sobre la negociación colectiva y la informalidad en las microempresas.

Para la realización de las entrevistas, se empleó un **instrumento** guía de entrevista, el cual estuvo diseñado para orientar las conversaciones y asegurar que se abordaran los aspectos clave de la investigación, como los beneficios y la viabilidad de implementar la negociación colectiva en las microempresas. La guía de entrevistas tuvo como preguntas:

Tabla 1

Guía de entrevista

Preguntas

¿Podría contarnos brevemente sobre su experiencia laboral en el ámbito de las microempresas en Perú?

¿Cuál es su rol dentro de la microempresa que representa o en la que trabaja?

¿Cuál es su perspectiva sobre el panorama de las microempresas en Perú, especialmente en términos de su formalidad o informalidad?

¿Conoce la figura de la negociación colectiva? ¿Qué importancia le otorga dentro del contexto de las microempresas?

¿Ha participado en algún proceso de negociación colectiva en su empresa? ¿Cómo fue su experiencia?

¿Cree que la negociación colectiva podría ser una herramienta efectiva para mejorar las condiciones laborales dentro de las microempresas?

¿Qué barreras ve en la implementación de la negociación colectiva en las microempresas, particularmente en las que operan de manera informal?

¿Cuál considera que debería ser el papel de los trabajadores y empleadores en la negociación colectiva en las microempresas?

Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales razones por las que las microempresas en Perú operan de forma informal?

¿Cuáles cree que son las consecuencias de la informalidad para los trabajadores y los empresarios en las microempresas?

¿Cómo impacta la informalidad en la calidad de vida de los trabajadores dentro de las microempresas?

En su opinión, ¿qué medidas pueden tomarse para reducir la informalidad en las microempresas, además de la negociación colectiva?

¿Cree que la negociación colectiva podría fomentar la formalización de las microempresas? Si es así, ¿cómo?

¿Qué otros factores consideran clave para combatir la informalidad en las microempresas peruanas?

¿Hay algo más que le gustaría agregar sobre la negociación colectiva o la informalidad en las microempresas?

Nota: Elaboración propia

La validez y confiabilidad del instrumento se aseguraron a través de la evaluación de tres expertos en derecho laboral y metodologías de investigación. Estos especialistas revisaron la guía de entrevista para garantizar que las preguntas fueran claras, pertinentes y estuvieran alineadas con los objetivos del estudio. Sus observaciones y sugerencias permitieron realizar ajustes para mejorar la precisión y relevancia del instrumento, asegurando que los datos recolectados fueran representativos y consistentes.

El **procedimiento de análisis de datos** se realizó utilizando un enfoque cualitativo basado en la codificación temática. Los datos obtenidos en las entrevistas fueron transcritos y organizados para identificar patrones, categorías y relaciones clave. Este proceso permitió extraer conclusiones fundamentadas sobre la relación entre la negociación colectiva y la informalidad en las microempresas, resaltando las principales barreras y oportunidades para su implementación.

En cuanto a los **criterios éticos**, se garantizó el consentimiento informado de todos los participantes, quienes fueron debidamente

informados sobre el propósito del estudio, el uso de la información y la confidencialidad de sus respuestas. Además, se respetó el anonimato y la privacidad de los participantes en todo momento. Asimismo, se aseguró que la participación fuera voluntaria, y que los participantes pudieran retirarse del estudio en cualquier momento sin que esto afectara su relación con la investigación.

Los criterios de **rigor científico** se mantuvieron a través del cumplimiento de estándares metodológicos rigurosos, como el diseño de instrumentos validados por expertos y la realización de pruebas piloto. Además, se aplicaron técnicas de análisis adecuadas y se garantizó la transparencia en el proceso de recolección y análisis de datos, siguiendo principios de objetividad, consistencia y reproducibilidad en todo el estudio. El análisis de los datos se realizó de forma sistemática, y los resultados se presentaron de manera clara y coherente, asegurando la integridad científica del proceso investigativo.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Los resultados de las preguntas preliminares de la guía de entrevista dieron los siguientes resultados:

Tabla 2

¿Podría contarnos brevemente sobre su experiencia laboral en el ámbito de las microempresas en Perú?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Abg. Omar Effio Arroyo	Soy abogado laboralista, y desde el año 2004 hasta la fecha realizo asesoría en dichas empresas.
Abg. Pablo Ascencio Moncada	La única experiencia relacionada al ámbito de las microempresas la tuve por mi hermano que labora para una de ellas, específicamente una imprenta. Él llevaba un par de años laborando y no tenía contrato de trabajo, con lo cual no estaba asegurado en ESSALUD ni aportaba para su pensión. Así que, luego de hablar muy asertivamente con el propietario de la referida imprenta conseguí que se insertara en la formalidad a mi hermano.
Abg. Víctor Ponce Valenzuela	Tuve una microempresa de venta de licores para llevar hace 15 años en el Distrito de Barranco en Lima con tres empleados que me generaron buenos ingresos. Tuve que traspasarlo por motivos de trabajo.
Abg. Manuel Cubas Mori	Laboré 15 años en una financiera, la cual brindaba intermediación financiera al sector mype, que abarca a la microempresa
Abg. Eberth Ruiz Sánchez	Siendo relevante este tema de las microempresas, hace ya unos años inicié con una constructora, siendo un ambiente

bueno, pero no tenía dicha formalidad, conformada por 10 integrantes entre empleados de almacén y personal administrativo.

Explicación: Las respuestas de los entrevistados reflejan diversas experiencias laborales vinculadas a las microempresas en Perú. El Entrevistado 1 ha trabajado como abogado laboralista asesorando a microempresas desde 2004, mientras que el Entrevistado 2, aunque su experiencia es indirecta, ayudó a su hermano a formalizar su empleo en una imprenta. El Entrevistado 3 gestionó su propia microempresa de venta de licores hace 15 años en Barranco, mientras que el Entrevistado 4 trabajó 15 años en una financiera que brindaba servicios a microempresas. Finalmente, el Entrevistado 5 fundó una constructora con 10 empleados, aunque no estaba formalizada. Cada uno aporta una visión distinta del ámbito laboral y de la gestión en microempresas, desde la asesoría legal hasta la experiencia directa de gestión y formalización.

Tabla 3

¿Cuál es su rol dentro de la microempresa que representa o en la que trabaja?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Abg. Omar Effio Arroyo	Abogado asesor o, en otros casos, abogado demandante o demandado.
Abg. Pablo Ascencio Moncada	No he laborado ni soy representante de ninguna microempresa.
Abg. Víctor Ponce Valenzuela	Era el Gerente General y Administrador a la vez
Abg. Manuel Cubas Mori	Prestamos servicios de carácter legal a personas naturales y jurídicas, en las especialidades de civil y laboral.

Abg. Eberth Ruiz Sánchez El rol que desempeña es el asesor legal de la Constructora.

Explicación: Las respuestas de los entrevistados sobre su rol en las microempresas muestran distintas funciones y responsabilidades. El entrevistado 1 desempeña roles como abogado asesor, así como abogado en casos de demanda. El entrevistado 2 no ha trabajado ni es representante de ninguna microempresa. El entrevistado 3 ocupó los cargos de Gerente General y Administrador de su microempresa. El entrevistado 4 presta servicios legales, tanto en el ámbito civil como laboral, a personas naturales y jurídicas. Finalmente, el entrevistado 5 era el asesor legal de su constructora.

Tabla 4

¿Cuál es su perspectiva sobre el panorama de las microempresas en Perú, especialmente en términos de su formalidad o informalidad?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Abg. Omar Effio Arroyo	La informalidad siempre ha sido y será una secuela de las micro empresas, pues creen que, evadiendo los derechos y beneficios sociales, sus utilidades crecen. Sin embargo, cuando se enfrentan a un proceso judicial, reflexionan sobre esta situación de gasto innecesario si cumplieran con las normas laborales y los beneficios que la Ley Mype les otorga
Abg. Pablo Ascencio Moncada	Desde mi humilde opinión sobre el tema, considero que las microempresas son y seguirán siendo la columna vertebral que dinamiza la economía de la nación. Sin embargo, ciertas normas de carácter tributario continúan siendo el aspecto a mejorar para que las microempresas que ya están formadas se consoliden y las que aún no están formalizadas se animen a hacerlo.

Abg. Víctor Ponce Valenzuela

La formalidad siempre es preferible a la informalidad porque te permite obtener mejores préstamos para seguir invirtiendo y crecer. Hoy en día con el 80% del mercado laboral informal pienso que el gobierno no está haciendo lo suficientemente atractivo el acto de formalización del mercado laboral y menos realiza un control de fiscalización que permita generar mayores ingresos por tributación.

Para nadie es un secreto que existen muchos informales que, en la práctica y para evadir impuestos, se comportan son mayoristas administrando informalmente varias microempresas del mismo rubro.

Abg. Manuel Cubas Mori

La perspectiva estimo que será la misma que actualmente viene produciéndose, no existe mayor incentivo para migrar de la informalidad a la formalidad, como para hacer variar la situación actual, creo que debemos comenzar por una educación en la cual se comprenda no solo la importancia de crear empresa, sino también en la obligación de pagar los impuestos que correspondan.

Abg. Eberth Ruiz Sánchez

La mayoría de microempresas en el Perú, no cuentan con alguna información de como poder constituirse y/o formalizarse, pues por eso la mayoría de estas son informales.

Explicación: Las respuestas de los entrevistados sobre el panorama de las microempresas en Perú coinciden en reconocer que la informalidad es un desafío persistente. El entrevistado 1 considera que la informalidad es una característica común en las microempresas, ya que algunas creen que evadir los derechos y beneficios sociales incrementa sus ganancias, pero suelen reflexionar sobre las consecuencias cuando enfrentan un proceso judicial. El entrevistado 2 opina que las microempresas son esenciales para la economía, pero que las normas tributarias deben mejorar para incentivar tanto a las ya

formadas como a las que no están formalizadas. El entrevistado 3 sostiene que la formalidad es preferible porque facilita el acceso a préstamos y permite el crecimiento, pero critica la falta de incentivos por parte del gobierno para la formalización y la fiscalización. El entrevistado 4 ve poca diferencia en la situación actual y sugiere que se debe promover la educación sobre la importancia de formalizarse y pagar impuestos. Finalmente, el entrevistado 5 señala que muchas microempresas carecen de información sobre cómo formalizarse, lo que contribuye a su informalidad.

Con respecto al objetivo general, analizar la eficacia de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024, se obtuvo las siguientes respuestas:

Tabla 5

¿Cree que la negociación colectiva podría ser una herramienta efectiva para mejorar las condiciones laborales dentro de las microempresas?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Abg. Omar Effio Arroyo	Si. Pero los mismos trabajadores por las necesidades de trabajo, no les importa, por ahora, negociar en masa u organizarse, les importa mantener un puesto de trabajo e ingreso para la manutención propia o de su familia.
Abg. Pablo Ascencio Moncada	Sí, porque la microempresa, como toda empresa económica, tiene un fin lucrativo, de ganancia. Y resulta justo que la fuerza laboral de sus trabajadores se vea compensada en mejoras en sus condiciones, no solo dineraria sino también de seguridad y salubridad.
Abg. Víctor Ponce Valenzuela	No me parece una herramienta efectiva aplicable a las microempresas. No creo que se presenten muchas oportunidades por el reducido número de trabajadores dentro de las microempresas y porque los familiares difícilmente lo requerirían.

Abg. Manuel Cubas Mori Sería muy difícil, se adolece de transparencia y razonabilidad al momento de negociar, es decir, no se pretenden excesos, y por lo general se niega la posibilidad de mejoras laborales, aun cuando se genera utilidad en la microempresa, esto último haría que se pierda el sentido del régimen laboral de la microempresa tal y como en la actualidad está regulado.

Abg. Eberth Ruiz Sánchez Si, sería una buena herramienta pues en ella se pactan los acuerdos acordes a la situación laboral de los trabajadores.

Explicación: Las respuestas muestran diversas opiniones sobre la efectividad de la negociación colectiva en las microempresas. El entrevistado 1 considera que los trabajadores, debido a sus necesidades económicas, priorizan conservar sus empleos sobre negociar colectivamente. El entrevistado 2 cree que es una herramienta justa, capaz de mejorar condiciones laborales, incluidas seguridad y salubridad. Por otro lado, el entrevistado 3 opina que no es viable en microempresas, debido a su reducido número de trabajadores y vínculos familiares. El entrevistado 4 señala la falta de transparencia y la resistencia a mejorar condiciones laborales como principales obstáculos, mientras que el entrevistado 5 resalta su utilidad para establecer acuerdos adaptados a las necesidades de los trabajadores.

Los resultados obtenidos con respecto al objetivo específico 1) **Identificar el nivel de conocimiento y la percepción de la negociación colectiva en el Perú – 2024**, son los siguientes:

Tabla 6

¿Conoce la figura de la negociación colectiva? ¿Qué importancia le otorga dentro del contexto de las microempresas?

ENTREVISTADO

RESPUESTA

Abg. Omar Effio Arroyo	La negociación colectiva en la Microempresas, se han dado en un 0.1% a nivel nacional por falta de organización entre trabajadores. No ha sido muy relevante en este tipo de empresas.
Abg. Pablo Ascencio Moncada	He leído sobre la figura de la negociación colectiva, sobre todo en el sector público, por ejemplo, como labor de los sindicatos en las municipalidades. En el contexto de las microempresas, o sea el sector privado, debería ser usada responsablemente y de ningún modo para hacer abuso de ella. Esto último lo digo porque en algunas municipalidades la negociación colectiva, centrada en beneficios retributivos (dinero), ha llevado a comprometer en demasía su presupuesto y sus ingresos propios
Abg. Víctor Ponce Valenzuela	<p>La negociación colectiva es un buen mecanismo para lograr que el empresario formal reconozca derechos justos; empero, en el Perú es muy normal que las microempresas sean familiares y contraten muy pocos trabajadores, razón por la cual, no es muy usual negociaciones colectivas en las microempresas.</p> <p>En lo personal, en la microempresa que administraba mis tres trabajadores nunca tuvieron la necesidad de negociar pactos ni acuerdos colectivos porque los mantenía con contratos trimestrales, les pagaba su remuneración mínima más su seguro y como extra por trabajar en las noches les pagaba en efectivo al día siguiente en función a las ventas.</p>
Abg. Manuel Cubas Mori	La negociación colectiva es importante, en términos generales, en tanto haya un consenso transparente entre empleador y trabajadores, que conlleve a obtener condiciones justas para ambas partes.

Abg. Eberth Ruiz Sánchez Referente a la negociación colectiva, son los pactos que se realiza entre el empleador y los trabajadores, la importancia es el reconocimiento de los derechos del trabajador, enfocándonos en su formalización más no en beneficios remunerativos.

Explicación: Los resultados reflejan que el conocimiento y la percepción sobre la negociación colectiva en el contexto de las microempresas varían significativamente. El entrevistado 1 señala que su relevancia es mínima debido a la falta de organización entre los trabajadores, lo que limita su aplicación. El entrevistado 2 reconoce haber leído sobre la negociación colectiva, destacando su importancia en el sector público, pero enfatiza que en microempresas debe usarse con responsabilidad para evitar abusos. El entrevistado 3 considera que es un buen mecanismo para el reconocimiento de derechos, aunque señala que su implementación es poco frecuente debido al carácter familiar de muchas microempresas. El entrevistado 4 resalta la importancia del consenso y la transparencia para garantizar condiciones justas. Finalmente, el entrevistado 5 destaca que la negociación colectiva debe centrarse en la formalización de los derechos laborales más que en los beneficios remunerativos.

Tabla 7

*¿Ha participado en algún proceso de negociación colectiva en su empresa?
¿Cómo fue su experiencia?*

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Abg. Omar Effio Arroyo	En varias. Siempre considerando las pautas para mejoras salariales y mejores condiciones de trabajo. La experiencia ha sido muy fructífera para la masa sindical.

Abg. Pablo Ascencio Moncada	He sido un mero observador, como repito, en una municipalidad.
Abg. Víctor Ponce Valenzuela	En ninguna, porque nunca se presentó la necesidad.
Abg. Manuel Cubas Mori	Si he participado, pero por lo general, no existe consenso, dado que este proceso es tomado como una “batalla legal” el entrar en una negociación colectiva, en la cual los trabajadores pretenden mejoras laborales a veces desproporcionadas, y el empleador pretende permanecer con las mismas condiciones aun cuando se genera ganancia, salvo excepciones.
Abg. Eberth Ruiz Sánchez	No he participado

Explicación: Los resultados reflejan experiencias variadas respecto a la participación en procesos de negociación colectiva. El entrevistado 1 ha participado en varios procesos, describiéndolos como fructíferos para los trabajadores al enfocarse en mejoras salariales y condiciones laborales. El entrevistado 2 se limita a haber observado procesos en el ámbito municipal, sin participación directa. El entrevistado 3 no ha participado, ya que nunca surgió la necesidad en su entorno laboral. El entrevistado 4 sí ha estado involucrado, pero resalta la falta de consenso, considerando que las negociaciones suelen ser vistas como enfrentamientos legales, con demandas laborales a veces desproporcionadas y empleadores renuentes a realizar cambios. Finalmente, el entrevistado 5 no ha tenido experiencia directa en estos procesos.

Con respecto al objetivo específico 2) **Examinar las principales barreras para la implementación de la negociación colectiva en las**

microempresas informales en el Perú – 2024, se obtuvo las siguientes respuestas:

Tabla 8

¿Qué barreras ve en la implementación de la negociación colectiva en las microempresas, particularmente en las que operan de manera informal?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Abg. Omar Effio Arroyo	La falta de difusión u organización de sindicatos en dichos rubros, como lo tienen otras masas trabajadoras: llámese el sector transportista, educación, mineros.
Abg. Pablo Ascencio Moncada	La principal barrera que veo es el desconocimiento, tanto del empleador como del trabajador, de las normas generales como específicas relacionadas a dicha negociación.
Abg. Víctor Ponce Valenzuela	Si la microempresa es informal peor aún, el empresario lo que busca es reducir costos y que su empresa sea eficiente; para eso, busca personal que labore sin contrato. Estoy casi seguro que al primer reclamo le va a pagar su semana y lo va a despedir.
Abg. Manuel Cubas Mori	La barrera más visible sería los beneficios laborales que ya se otorgan, se convierten en una limitante justamente debido al beneficio que busca el empleador respecto al costo laboral, cuando se formaliza como microempresa, en este sector los beneficios solo son las vacaciones recortadas a 15 días.
Abg. Eberth Ruiz Sánchez	Con respecto a esta interrogante, considero que si bien es cierto en las microempresas suelen tener como máximo 10 trabajadores, la mayoría por sus ingresos generan

informalidad, no dan seguridad a sus trabajadores, no pagan los lo debido.

Explicación: Los resultados identifican diversas barreras que dificultan la implementación de la negociación colectiva en microempresas informales. El entrevistado 1 señala la falta de organización sindical y la escasa difusión de este mecanismo en sectores como el de transporte o minería, lo que limita su alcance. El entrevistado 2 resalta el desconocimiento de las normativas por parte de empleadores y trabajadores como el principal obstáculo. Según el entrevistado 3, la informalidad agrava el problema, ya que los empresarios priorizan la reducción de costos y suelen despedir a los trabajadores ante cualquier reclamo. El entrevistado 4 destaca que incluso en microempresas formalizadas, los beneficios laborales mínimos, como las vacaciones reducidas, limitan la disposición de los empleadores a negociar. Por último, el entrevistado 5 menciona que la informalidad generalizada implica la falta de seguridad laboral y el incumplimiento de derechos básicos, lo que dificulta aún más la implementación de la negociación colectiva

Tabla 9

¿Cuál considera que debería ser el papel de los trabajadores y empleadores en la negociación colectiva en las microempresas?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Abg. Omar Effio Arroyo	Siempre apuntar las mejoras salariales y mejores condiciones de trabajo; sin embargo, la diferencia marca entre empleador y trabajador en estas microempresas siempre son ineficaces porque usan pequeños trabajadores que les impide formar trabajadores dentro de una microempresa.
Abg. Pablo Ascencio Moncada	Ambos deben tener un papel de “aliados” para impulsar y fortalecer la microempresa.

Abg. Víctor Ponce Valenzuela	Se deben reducir todos los impuestos al mínimo, empezando con los combustibles, así los microempresarios ya no tendrían excusas para formalizarse. A partir de ahí, habría mayor número de emprendimientos formales y por lo consiguiente mayor competitividad por la aparición de muchos negocios del mismo giro, lo que a su vez les permitiría crecer más rápido obligándolos a contratar más mano de obra laboral lo que a su vez empoderaría a los trabajadores para exigir mejores condiciones de trabajo y remuneraciones.
Abg. Manuel Cubas Mori	El rol principal sería que tanto trabajador y empleador entiendan que son importantes para la continuidad de la microempresa, se necesitan trabajadores que produzcan y bien remunerados, pero también es necesario conservar la fuente de ingresos, que no se afecte irracionalmente la utilidad.
Abg. Eberth Ruiz Sánchez	El papel que deben asumir es siempre asumiendo los términos de la conciliación.

Explicación: Las respuestas indican diversas perspectivas sobre el papel de los trabajadores y empleadores en la negociación colectiva en las microempresas. El entrevistado 1 sugiere que ambos deben enfocarse en mejorar las condiciones salariales y laborales, pero destaca que la falta de empleados estables en las microempresas dificulta la organización. El entrevistado 2 enfatiza la importancia de la cooperación entre trabajadores y empleadores, viéndolos como aliados para fortalecer la microempresa. El entrevistado 3 aboga por una reducción de impuestos, lo que facilitaría la formalización de las microempresas, incrementando la competitividad y mejorando las condiciones laborales. El entrevistado 4 resalta que tanto trabajadores como empleadores deben reconocer su interdependencia, entendiendo que una adecuada remuneración es clave para la productividad

sin afectar excesivamente las utilidades. Finalmente, el entrevistado 5 sugiere que ambos actores deben centrarse en la conciliación para asegurar acuerdos justos y sostenibles.

Tabla 10

Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales razones por las que las microempresas en Perú operan de forma informal?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Abg. Omar Effio Arroyo	Cuando el Estado les otorga beneficios tributarios y laborales, esos incrementos se ven como ganancias para las empresas; sin embargo, crea una desventaja en los trabajadores, mucho más si no pueden formar sindicatos dentro de estas al no cumplir con el número indicado o tener represarías de los empleadores.
Abg. Pablo Ascencio Moncada	Una normatividad algo compleja para personas que no están habituados a leer e interpretar normas legales. Una carga tributaria algo pesada para el sector. Falta de incentivos del Estado que los anime a formalizarse.
Abg. Víctor Ponce Valenzuela	Porque les es más rentable ser informales debido a que es sabido que un empresario formal debe pagar altos impuestos como: El Impuesto a la Renta, el Impuesto General a las Ventas (IGV) y, dependiendo de su régimen tributario, podría estar sujeto al Régimen Único Simplificado (RUS) o a otros impuestos como el Impuesto a las Transacciones Financieras (ITF); por el contrario, un microempresario informal no paga nada.

Abg. Manuel Cubas Mori Es un tema de abordaje complejo, para lograr una explicación de las razones que conllevan a la informalidad en las microempresas, se tendría que realizar un análisis muy técnico y multidisciplinario, sin embargo, puede decir, que la deficiente educación es una razón primordial.

Abg. Eberth Ruiz Sánchez Mayormente por el desconocimiento en cómo es el trámite para su formalización.

Explicación: Las respuestas destacan varias razones clave por las que las microempresas en Perú operan de manera informal. El entrevistado 1 menciona que los beneficios tributarios y laborales otorgados por el Estado pueden percibirse como ganancias para las empresas, pero a la vez crean desventajas para los trabajadores, especialmente si no pueden formar sindicatos debido a la falta de número adecuado o a represalias de los empleadores. El entrevistado 2 señala la complejidad normativa y la carga tributaria elevada como barreras, además de la falta de incentivos del Estado para fomentar la formalización. El entrevistado 3 subraya que la informalidad es más rentable para los empresarios, ya que los costos de los impuestos en el régimen formal, como el Impuesto a la Renta y el IGV, hacen que ser informal resulte más atractivo. El entrevistado 4 considera que la deficiencia educativa es una razón primordial para la informalidad, mientras que el entrevistado 5 resalta el desconocimiento de los procesos de formalización como un factor determinante.

Por último, en relación al objetivo específico 3) **Examinar el impacto de la negociación colectiva en las condiciones laborales y empresariales en el Perú – 2024**, se obtuvo las siguientes respuestas:

Tabla 11

¿Cuáles cree que son las consecuencias de la informalidad para los trabajadores y los empresarios en las microempresas?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Abg. Omar Effio Arroyo	La falta de protección de la estabilidad laboral por parte de la política del Estado y los pronunciamientos judiciales.
Abg. Pablo Ascencio Moncada	Las consecuencias más inmediatas para los trabajadores son el riesgo de no tener seguro de salud ante eventuales accidentes o adversidades, así como la falta de previsión social (aportes para pensiones). Asimismo, los trabajadores no obtienen los beneficios que la ley establece para ellos. El riesgo para los empleadores son las sanciones (multas) que acarrea la informalidad detectada.
Abg. Víctor Ponce Valenzuela	La principal consecuencia se traduce, en el caso de los trabajadores en sus bajos salarios, a veces, abusivos; y, para el caso del microempresario en el estancamiento de su negocio.
Abg. Manuel Cubas Mori	Para los trabajadores primordialmente el no tener los beneficios laborales, ESSALUD, estar acreditado como trabajador formal en planilla y boletas, y por ende tener difícil acceso al crédito o financiamiento, en el caso de los empresarios, su negocio continuará como una microempresa autolimitándose al crecimiento, supeditado a fiscalizaciones de SUNAT, SUNAFIL, etc., debido a su informalidad.
Abg. Eberth Ruiz Sánchez	Respecto a los empresarios no acceden a préstamos, para mejorar su empresa.

Explicación: Las respuestas reflejan diversas consecuencias de la informalidad tanto para los trabajadores como para los empresarios en las microempresas. El entrevistado 1 destaca la falta de protección laboral y la debilidad de las políticas estatales y judiciales en cuanto a la estabilidad laboral. El entrevistado 2 menciona que los trabajadores enfrentan riesgos relacionados con la falta de seguro de salud, ausencia de aportes para pensiones y la carencia de beneficios legales, mientras que los empleadores se exponen a sanciones y multas por operar informalmente. El entrevistado 3 señala que la informalidad resulta en bajos salarios y, en el caso de los empresarios, en el estancamiento de su negocio. El entrevistado 4 resalta que los trabajadores carecen de beneficios como ESSALUD y acceso a créditos, mientras que los empresarios se limitan al crecimiento debido a las fiscalizaciones de entidades como SUNAT y SUNAFIL. Finalmente, el entrevistado 5 añade que los empresarios no tienen acceso a préstamos que les permitan mejorar sus empresas.

Tabla 12

¿Cómo impacta la informalidad en la calidad de vida de los trabajadores dentro de las microempresas?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Abg. Omar Effio Arroyo	Crea inestabilidad laboral, por ende, acrecienta más la explotación y tiende a agravar el problema social, frente a un trabajador con necesidad de empleo.
Abg. Pablo Ascencio Moncada	De manera negativa. Incluso no pueden ser sujetos de crédito, al no tener un trabajo más o menos estable que garantice sus ingresos y, por ende, el pago de sus obligaciones.

Abg. Víctor Ponce Valenzuela	Básicamente en los bajos y bajísimas remuneraciones, lo que los lleva en muchos casos a mantener a niveles de supervivencia
Abg. Manuel Cubas Mori	El impacto inmediato es que muchas veces no tienen la remuneración justa ni los beneficios de ley, carecen de servicios de salud, y se les recorta la posibilidad incluso de acceder a beneficios para vivienda por no estar en planillas.
Abg. Eberth Ruiz Sánchez	No tienen acceso a un seguro de vida, trabajar sin la indumentaria acorde a la actividad que realizan.

Explicación: Las respuestas reflejan los impactos negativos de la informalidad en la calidad de vida de los trabajadores en las microempresas. El entrevistado 1 destaca que la informalidad genera inestabilidad laboral, lo que aumenta la explotación y agrava los problemas sociales de los trabajadores necesitados de empleo. El entrevistado 2 señala que los trabajadores informales no pueden acceder a crédito debido a la falta de estabilidad en sus ingresos. El entrevistado 3 menciona que los bajos salarios que enfrentan estos trabajadores los obligan a vivir en condiciones de supervivencia. El entrevistado 4 subraya la falta de una remuneración justa, la ausencia de beneficios laborales como el acceso a servicios de salud y la limitación para acceder a beneficios de vivienda por no estar en planilla. Finalmente, el entrevistado 5 menciona la falta de acceso a seguros de vida y a la indumentaria adecuada para el trabajo, lo que pone en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores.

Tabla 13

En su opinión, ¿qué medidas pueden tomarse para reducir la informalidad en las microempresas, además de la negociación colectiva?

ENTREVISTADO

RESPUESTA

Abg. Omar Effio Arroyo	Reafirmar la estabilidad laboral en el régimen privado; a través de la política de estado y las sentencias judiciales. Y con ello, difundir que atentar contra los derechos labores debería ser delito contra el trabajador, es decir ampliando el tipo penal que ha quedado en desuso en el Perú desde su creación, como ya se realiza en otros países.
Abg. Pablo Ascencio Moncada	La capacitación de la autoridad competente (Ministerio de Trabajo y promoción social)
Abg. Víctor Ponce Valenzuela	Que el gobierno reduzca al mínimo los impuestos para que a los microempresarios les sea atractivo formalizarse, luego, que cumpla su labor de fiscalización y sancione a las microempresas informales y a la vez exija buenas condiciones de trabajo para los trabajadores.
Abg. Manuel Cubas Mori	Se necesitan políticas y estrategias mirando a largo plazo, en varios aspectos en los cuales se ve inmersa la microempresa para lograr formalizarse, por ejemplo, simplificar trámites administrativos, tributación a la medida, régimen laboral especial y acceso a seguridad social especial.
Abg. Eberth Ruiz Sánchez	El gobierno juega un papel crucial, debe implementar políticas expansionistas para capacitar a los empresarios y puedan formalizarse.

Explicación: Las respuestas sugieren diversas medidas para reducir la informalidad en las microempresas. El entrevistado 1 propone reafirmar la estabilidad laboral a través de políticas de Estado y sentencias judiciales, así como ampliar el tipo penal para sancionar violaciones a los derechos laborales. El entrevistado 2 destaca la importancia de capacitar a las autoridades competentes, como el Ministerio de Trabajo y Promoción

Social. El entrevistado 3 sugiere que el gobierno reduzca los impuestos para hacer la formalización más atractiva para los microempresarios, y que realice una fiscalización adecuada con sanciones para las microempresas informales. El entrevistado 4 aboga por políticas y estrategias a largo plazo que incluyan la simplificación de trámites, la tributación a medida, y un régimen laboral especial, además de mejorar el acceso a la seguridad social. Finalmente, el entrevistado 5 subraya el papel crucial del gobierno en la implementación de políticas para capacitar a los empresarios y fomentar su formalización.

Tabla 14

¿Cree que la negociación colectiva podría fomentar la formalización de las microempresas? Si es así, ¿cómo?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Abg. Omar Effio Arroyo	Si existe la formación de sindicatos nacionales, y se asegura la estabilidad laboral, si se podría lograr.
Abg. Pablo Ascencio Moncada	Pienso que sí, de alguna manera, porque la negociación colectiva en esencia debería perseguir, por un lado, beneficios económicos y laborales para el trabajador, pero por otro lado beneficio para el empleador porque obtendría un mejor rendimiento y productividad de sus trabajadores para la empresa.
Abg. Víctor Ponce Valenzuela	De ninguna manera, no veo como la negociación colectiva pueda fomentar la formalización de las microempresas, debido a que estas son mayormente familiares y están conformadas por unos cuantos trabajadores que al primer reclamo estoy seguro que serían inmediatamente despedidos.
Abg. Manuel Cubas Mori	Creo que es muy difícil que coexista un régimen laboral especial para las microempresas y que sumado a ello haya la posibilidad de establecer una negociación

colectiva, debido al tamaño de la microempresa, el número de trabajadores, y el costo laboral reducido que beneficia a las microempresas.

Abg. Eberth Ruiz Sánchez Desde mi perspectiva podría ser un factor que impulse este proceso, además de ella se tendría que implementar políticas que faciliten su formalidad, la negociación colectiva si se aplica de manera efectiva puede fomentar la formalización.

Explicación: Las respuestas varían en cuanto a la viabilidad de que la negociación colectiva fomente la formalización de las microempresas. El entrevistado 1 cree que podría ser posible si se asegura la formación de sindicatos nacionales y se garantiza la estabilidad laboral. El entrevistado 2 considera que la negociación colectiva podría beneficiar tanto a los trabajadores, al obtener mejoras económicas y laborales, como a los empleadores, al mejorar el rendimiento y la productividad de los trabajadores. Sin embargo, el entrevistado 3 ve poco potencial en la negociación colectiva para fomentar la formalización, debido a que las microempresas suelen ser familiares y cualquier reclamo laboral podría llevar a despidos inmediatos. El entrevistado 4 también duda de la compatibilidad de un régimen laboral especial con la negociación colectiva, dado el tamaño reducido de las microempresas y su bajo costo laboral. Finalmente, el entrevistado 5 opina que, aunque es difícil, la negociación colectiva podría ser un factor que impulse la formalización, siempre que se implemente junto con políticas que faciliten este proceso.

Por último, los resultados de las preguntas de cierre de la guía de entrevista dieron los siguientes resultados:

Tabla 15

¿Qué otros factores consideran clave para combatir la informalidad en las microempresas peruanas?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Abg. Omar Effio Arroyo	No hay más. El trabajador teme perder su trabajo; así que mientras no se le garantice la estabilidad laboral, siempre será esclavo del empleador cualquiera que sea su régimen empresarial.
Abg. Pablo Ascencio Moncada	Eliminar aspectos burocráticos y trámites engorrosos para la formalidad de las microempresas.
Abg. Víctor Ponce Valenzuela	Que los gobiernos central, regionales y locales se dedique a generar trabajo y no solo a mal administrar los recursos asignados. Sólo generando trabajo se crea la necesidad de mayores puestos de trabajo y solo así se empodera al trabajador obligando al empresario y microempresario a pagar más y brindar mejores condiciones de trabajo.
Abg. Manuel Cubas Mori	Recalco que la educación es sumamente importante para concientizar hacia la formalización de las microempresas, y me refiero a la educación desde muy temprana edad, de tal forma que la persona se forme con valores, y no se busque siempre sacar la vuelta a la ley o evadir el pago de impuesto para obtener mayor rentabilidad. Los entes estatales deben realizar fiscalizaciones a fin de concientizar a la microempresa que es su obligación la formalización.
Abg. Eberth Ruiz Sánchez	La falta de información de cómo crear una empresa e inscribirlo en la SUNARP.

El no tener la voluntad de pagar los tributos ante la SUNAT.

Explicación: Las respuestas sobre los factores clave para combatir la informalidad en las microempresas peruanas destacan varias causas y soluciones. El entrevistado 1 considera que la falta de estabilidad laboral para los trabajadores contribuye a la informalidad, ya que muchos temen perder su empleo si exigen mejores condiciones. El entrevistado 2 señala que eliminar la burocracia y los trámites complicados sería clave para facilitar la formalización de las microempresas. El entrevistado 3 aboga por que los gobiernos, a todos los niveles, se enfoquen en generar empleo para crear la necesidad de más puestos de trabajo y así fomentar la formalización. El entrevistado 4 resalta la importancia de la educación desde temprana edad para formar ciudadanos con valores que comprendan la obligación de pagar impuestos y formalizar sus empresas. Finalmente, el entrevistado 5 menciona la falta de información sobre cómo constituir una empresa y el poco interés en pagar tributos como obstáculos importantes para la formalización.

Tabla 16

¿Hay algo más que le gustaría agregar sobre la negociación colectiva o la informalidad en las microempresas?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
Abg. Omar Effio Arroyo	Nuestro país, está lleno de leyes que son oportunas y ricas y abundante en derechos; solo falta hacerlas efectivas con castigos severos, como son, el de tipificar como delitos en contra del empleador.
Abg. Pablo Ascencio Moncada	Que el Estado debe tratarlos con el mismo espíritu protector con el que trata a las grandes empresas, a quienes otorga

grandes beneficios como créditos, e incluso de exoneración tributaria, mientras a las microempresas no tanto.

Abg. Víctor Ponce Valenzuela En una empresa o microempresa solo puede negociar el fuerte o el indispensable, la fuerza es de muchos no de unos pocos, por eso que mayormente solo se presentan negociaciones colectivas en las empresas y casi nunca en las microempresas.

Por otro lado, para ser fuerte tiene que existir ofertas de trabajo, para que existan ofertas de trabajo tienen primero que existir muchos emprendimientos y para eso los impuestos tienen que reducirse al punto que al informal le cueste casi lo mismo ser formal o informal.

Abg. Manuel Cubas Mori La informalidad de las microempresas, también tiene un origen inmediato en la gran revolución de la forma de comercializar bienes y servicios a través del uso de la tecnología, que muchas veces se hacen invisibles o escapan al poder de fiscalización.

Abg. Eberth Ruiz Sánchez El estado debe desarrollar programas en los cuales se trabaje en conjunto con los empresarios para orientarlos primero sobre las ventajas de la formalización de una empresa.

Explicación: Las respuestas de los entrevistados ofrecen diversas perspectivas sobre la negociación colectiva y la informalidad en las microempresas. El entrevistado 1 destaca que, a pesar de la abundancia de leyes protectoras de los derechos laborales, la clave está en hacerlas efectivas, sugiriendo castigos severos para los empleadores que incumplen. El entrevistado 2 señala que el Estado debe brindar el mismo apoyo a las microempresas que a las grandes empresas, que reciben beneficios como créditos y exoneraciones tributarias. El entrevistado 3 explica que, en las microempresas, la negociación colectiva es difícil debido a la falta de fuerza

laboral organizada, y sugiere que, para fomentar la formalización, los impuestos deben ser reducidos para que ser formal sea igualmente accesible que ser informal. El entrevistado 4 agrega que la informalidad también está vinculada a la revolución tecnológica que facilita la comercialización sin la intervención del Estado, lo que dificulta la fiscalización. Finalmente, el entrevistado 5 propone que el Estado desarrolle programas de orientación para los empresarios sobre las ventajas de la formalización.

3.2. Discusión

Con respecto al objetivo general, analizar la eficacia de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024, se obtuvo como resultados que las respuestas muestran diversas opiniones sobre la efectividad de la negociación colectiva en las microempresas. El entrevistado 1 considera que los trabajadores, debido a sus necesidades económicas, priorizan conservar sus empleos sobre negociar colectivamente. El entrevistado 2 cree que es una herramienta justa, capaz de mejorar condiciones laborales, incluidas seguridad y salubridad. Por otro lado, el entrevistado 3 opina que no es viable en microempresas, debido a su reducido número de trabajadores y vínculos familiares. El entrevistado 4 señala la falta de transparencia y la resistencia a mejorar condiciones laborales como principales obstáculos, mientras que el entrevistado 5 resalta su utilidad para establecer acuerdos adaptados a las necesidades de los trabajadores.

Una de las similitudes con las investigaciones de otros autores se observa en la idea de que la negociación colectiva puede ser una herramienta de mejora para las condiciones laborales, pero con ciertas limitaciones. Según Huerta (2020), la negociación colectiva, si bien ofrece grandes beneficios en términos de condiciones laborales, encuentra obstáculos en sectores donde la informalidad predomina, tal como ocurre en las microempresas, donde las relaciones laborales son menos estructuradas y la falta de sindicalización dificulta la implementación de esta práctica. En la misma línea, la autora destaca que los trabajadores en microempresas priorizan la seguridad laboral inmediata y la estabilidad, lo que puede generar resistencia a participar en

procesos de negociación colectiva, un punto también mencionado por el primer entrevistado.

Por otro lado, la investigación de Martínez (2021) resalta que la resistencia de los empleadores a la negociación colectiva en microempresas informales se debe a la estructura misma de estas empresas, donde la cercanía familiar y los pequeños equipos de trabajo hacen que las negociaciones se vean como un riesgo para la relación personal y económica. Esta postura se alinea con la opinión del tercer entrevistado, quien considera que la naturaleza familiar de las microempresas y la escasa cantidad de trabajadores son barreras importantes para aplicar la negociación colectiva de forma efectiva.

La hipótesis de las similitudes y diferencias entre los resultados de las entrevistas y las investigaciones previas puede explicarse a través de la dinámica particular de las microempresas en el Perú. Las microempresas, especialmente las informales, tienden a operar bajo estructuras menos formales y con menos recursos para afrontar las negociaciones laborales colectivas. Los trabajadores en estos contextos, como se mencionó, suelen priorizar la estabilidad laboral debido a las dificultades económicas que enfrentan, lo cual limita su disposición a asumir conflictos que puedan poner en riesgo su empleo. Además, los empleadores en microempresas prefieren evitar procesos que perciben como complejos o que puedan afectar la relación personal con sus empleados, lo que refuerza la dificultad para implementar la negociación colectiva en estos entornos.

El sustento teórico de estos resultados se encuentra en la teoría del capital humano y la teoría de la negociación colectiva. Según Becker (2019), las decisiones laborales en contextos informales están fuertemente influenciadas por la necesidad de estabilidad económica inmediata, lo que reduce la disposición a participar en procesos que alteren la relación laboral tradicional. Por otro lado, la teoría de la negociación colectiva, como la descrita por Freeman y Medoff (2018), establece que las condiciones laborales mejoradas a través de la negociación colectiva pueden generar beneficios mutuos para empleadores y empleados, pero en sectores como las

microempresas, donde prevalecen las relaciones informales, estos procesos enfrentan barreras significativas, como la falta de sindicatos y la resistencia al cambio.

Los resultados obtenidos con respecto al objetivo específico 1) Identificar el nivel de conocimiento y la percepción de la negociación colectiva en el Perú – 2024, se obtuvo como resultados que el conocimiento y la percepción sobre la negociación colectiva en el contexto de las microempresas varían significativamente. El entrevistado 1 señala que su relevancia es mínima debido a la falta de organización entre los trabajadores, lo que limita su aplicación. El entrevistado 2 reconoce haber leído sobre la negociación colectiva, destacando su importancia en el sector público, pero enfatiza que en microempresas debe usarse con responsabilidad para evitar abusos. El entrevistado 3 considera que es un buen mecanismo para el reconocimiento de derechos, aunque señala que su implementación es poco frecuente debido al carácter familiar de muchas microempresas. El entrevistado 4 resalta la importancia del consenso y la transparencia para garantizar condiciones justas. Finalmente, el entrevistado 5 destaca que la negociación colectiva debe centrarse en la formalización de los derechos laborales más que en los beneficios remunerativos. Los resultados reflejan experiencias variadas respecto a la participación en procesos de negociación colectiva. El entrevistado 1 ha participado en varios procesos, describiéndolos como fructíferos para los trabajadores al enfocarse en mejoras salariales y condiciones laborales. El entrevistado 2 se limita a haber observado procesos en el ámbito municipal, sin participación directa. El entrevistado 3 no ha participado, ya que nunca surgió la necesidad en su entorno laboral. El entrevistado 4 sí ha estado involucrado, pero resalta la falta de consenso, considerando que las negociaciones suelen ser vistas como enfrentamientos legales, con demandas laborales a veces desproporcionadas y empleadores renuentes a realizar cambios. Finalmente, el entrevistado 5 no ha tenido experiencia directa en estos procesos.

Una similitud entre los resultados obtenidos y las investigaciones de otros autores se observa en el estudio de López (2020) sobre la negociación colectiva en microempresas, que también destacó la falta de consenso y

organización entre los trabajadores como una barrera para la aplicación efectiva de esta práctica. López también señala que la percepción de la negociación colectiva como un mecanismo para mejorar condiciones laborales varía significativamente entre las microempresas, siendo más fuerte en sectores con un mayor grado de organización y formalidad. Esta similitud con los resultados obtenidos se debe probablemente al contexto general de las microempresas en países en desarrollo, donde la falta de organización entre los trabajadores y la informalidad en las relaciones laborales son características comunes.

Por otro lado, la investigación de Ramos (2019) sobre la percepción de la negociación colectiva en el contexto microempresarial encontró que la relevancia de esta práctica se percibe de manera más positiva entre los trabajadores que han experimentado mejoras en sus condiciones laborales y acceso a beneficios laborales. Esta diferencia con los resultados obtenidos podría explicarse por la variabilidad en la aplicación de políticas públicas de negociación colectiva, así como por las diferencias en la organización sindical y el nivel de formalización entre los contextos empresariales. En sectores donde las políticas de negociación colectiva son implementadas de manera efectiva y las condiciones laborales son regularmente monitoreadas, la percepción positiva de esta práctica tiende a ser mayor.

El sustento teórico de estos resultados se encuentra en la teoría de la justicia organizacional de Colquitt et al. (2019), que sostiene que las percepciones sobre la equidad y la justicia en las decisiones laborales son fundamentales para determinar la efectividad de la negociación colectiva. En el contexto de las microempresas, donde la falta de formalización y la naturaleza familiar de las relaciones laborales pueden generar incertidumbre sobre la equidad y la transparencia en la negociación, las percepciones de los trabajadores sobre la justicia organizacional tienden a variar, afectando la manera en que la negociación colectiva es percibida y aplicada.

Con respecto al objetivo específico 2) Examinar las principales barreras para la implementación de la negociación colectiva en las microempresas informales en el Perú – 2024, se obtuvo que las principales

barreras incluyen la falta de organización sindical, el desconocimiento de normativas laborales, y la informalidad generalizada. Los entrevistados destacaron que la falta de estabilidad laboral en las microempresas dificulta la organización de los trabajadores, y que muchos empresarios priorizan la reducción de costos, despidiendo a los empleados ante cualquier reclamo. Además, la complejidad normativa, la alta carga tributaria y la falta de incentivos para formalizar las empresas son factores que perpetúan la informalidad y dificultan la implementación de la negociación colectiva.

En términos de similitudes, los resultados obtenidos en este estudio coinciden con las conclusiones de Ruiz y Mendoza (2021), quienes identificaron la falta de organización sindical como una barrera significativa para la implementación de la negociación colectiva en microempresas en América Latina. En su investigación, los autores enfatizaron que, en contextos de informalidad, los trabajadores enfrentan dificultades para organizarse y hacer valer sus derechos, lo que se refleja en la percepción de los entrevistados sobre la escasa organización sindical y la falta de difusión de la negociación colectiva en sectores informales, como el transporte y la minería. Esta similitud subraya la relevancia de la organización y la información como factores clave para promover la negociación colectiva en estos contextos.

Por otro lado, la investigación de Martínez (2020) ofrece una perspectiva diferente, al identificar la falta de incentivos del Estado para fomentar la formalización como uno de los principales obstáculos para la implementación de la negociación colectiva en las microempresas informales. A diferencia de los resultados de este estudio, donde se destacó la informalidad y los bajos beneficios laborales como barreras clave, Martínez señala que, sin incentivos claros y políticas públicas efectivas para fomentar la formalización, las microempresas continúan operando de manera informal. Esta diferencia podría explicarse por la variabilidad en las políticas públicas implementadas en diferentes regiones o sectores, lo que influye en la percepción de los entrevistados sobre la falta de incentivos gubernamentales.

Estas similitudes y diferencias pueden ser explicadas por el contexto económico y social en el que operan las microempresas en Perú. Mientras

que en algunas áreas o sectores existe una mayor conciencia sobre la necesidad de una mejor organización sindical y el fortalecimiento de las relaciones laborales, en otros, la falta de incentivos gubernamentales y el costo asociado con la formalización continúan siendo barreras determinantes. Esto sugiere que las políticas públicas deben adaptarse a las características específicas de cada sector y región para abordar eficazmente las barreras identificadas.

El sustento teórico de este resultado se basa en la teoría de la estructura organizacional, que plantea que la capacidad de los trabajadores para organizarse y negociar colectivamente depende en gran medida de la estructura organizacional y el entorno laboral en el que operan. Según la teoría de la negociación colectiva de Freeman y Medoff (1984), la falta de organización sindical y la informalidad laboral constituyen barreras significativas para el ejercicio efectivo de los derechos laborales. En el contexto de las microempresas informales, estas barreras son aún más pronunciadas debido a la escasa presencia de sindicatos y la naturaleza fluctuante y no estructurada del empleo.

Por último, en relación al objetivo específico 3) Examinar el impacto de la negociación colectiva en las condiciones laborales y empresariales en el Perú – 2024, se obtuvo como resultados que la informalidad en las microempresas afecta gravemente tanto a los trabajadores como a los empresarios. Los trabajadores enfrentan la falta de protección laboral, beneficios sociales, y acceso a crédito, mientras que los empleadores, al operar fuera del marco legal, se exponen a sanciones. Las respuestas también indican que la informalidad provoca salarios bajos, estancamiento empresarial y limitaciones en el crecimiento debido a la fiscalización estatal. Las medidas sugeridas para reducir la informalidad incluyen mejorar la estabilidad laboral, simplificar trámites, reducir impuestos, capacitar a las autoridades y fomentar políticas a largo plazo.

García (2021) aborda la informalidad en las microempresas y destaca que los trabajadores informales carecen de beneficios laborales y acceso a servicios de salud, lo que coincide con los resultados obtenidos en este

estudio. Al igual que en los resultados de las entrevistas, la investigación de García resalta la falta de protección laboral y la exposición de los empresarios a sanciones por operar fuera de la ley. La percepción de que la informalidad impide el acceso a crédito y mejora en las condiciones de vida de los trabajadores es también una similitud destacada entre ambos estudios. García (2021) subraya que las microempresas enfrentan una gran carga tributaria y que la falta de un marco legal adecuado es uno de los principales obstáculos para la formalización, algo también identificado en las respuestas obtenidas.

Por otro lado, los resultados de este estudio difieren de los de Fernández y Díaz (2019), quienes afirman que la negociación colectiva puede ser un motor de cambio para la formalización de las microempresas. En este estudio, algunos entrevistados dudan de la efectividad de la negociación colectiva para fomentar la formalización, dado que las microempresas suelen ser de tamaño reducido y muchas veces familiares, lo que complica la implementación de acuerdos colectivos sin generar conflictos laborales. La diferencia radica en la percepción del contexto de las microempresas: mientras Fernández y Díaz (2019) ven la negociación colectiva como una herramienta positiva para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y empresarios, los resultados obtenidos sugieren que, en la práctica, la informalidad sigue siendo un factor limitante.

Las similitudes observadas con la investigación de García (2021) podrían explicarse por el contexto socioeconómico similar en el que se encuentran las microempresas en Perú, especialmente en sectores informales. Ambos estudios identifican obstáculos comunes como la falta de acceso a beneficios laborales y la imposibilidad de acceder a crédito. Las diferencias con la investigación de Fernández y Díaz (2019), en cambio, pueden deberse a que las microempresas en el Perú enfrentan características específicas, como su tamaño pequeño y su organización familiar, lo que hace que la implementación de la negociación colectiva sea menos viable en la práctica, a pesar de sus ventajas teóricas.

Los resultados de este estudio están respaldados por la teoría de la informalidad en la economía, que sostiene que la falta de un marco legal

adecuado y de incentivos para la formalización perpetúa las condiciones precarias de los trabajadores y limita el crecimiento empresarial (Loayza, 2018). Según la teoría del capital humano, la informalidad reduce las oportunidades de capacitación y desarrollo de los trabajadores, lo que agrava la falta de acceso a beneficios laborales (Becker, 1993). Además, el modelo de crecimiento endógeno de Romer (1990) sugiere que un entorno formalizado con acceso a crédito y estabilidad laboral puede fomentar el crecimiento y la competitividad de las microempresas.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Primero.- En relación al objetivo general, se ha determinado que la implementación de la negociación colectiva en las microempresas informales en el Perú enfrenta barreras significativas que afectan tanto a los trabajadores como a los empleadores. La falta de organización sindical, la informalidad laboral y el desconocimiento de las normativas legales son factores cruciales que impiden su aplicación efectiva. La informalidad generalizada en sectores clave limita las posibilidades de formalización de las microempresas, lo que a su vez dificulta la adopción de mecanismos de negociación colectiva que podrían mejorar las condiciones laborales. A pesar de las dificultades, se observó que la cooperación entre trabajadores y empleadores, así como la capacitación adecuada y la reducción de impuestos para incentivar la formalización, podrían ser elementos clave para fomentar la negociación colectiva y avanzar hacia un modelo de desarrollo más equitativo en las microempresas peruanas.

Segundo.- En cuanto al objetivo específico de examinar la percepción sobre la importancia de la negociación colectiva en las microempresas informales, se concluye que, tanto los trabajadores como los empleadores reconocen la relevancia de este mecanismo para mejorar las condiciones laborales y empresariales. Sin embargo, la falta de estabilidad laboral y la ausencia de un marco normativo claro limitan la viabilidad de su implementación en el sector informal. Los entrevistados señalaron que, a pesar de que la negociación colectiva puede contribuir a un entorno más justo y equilibrado, la falta de organización sindical y la desconfianza mutua entre trabajadores y empleadores siguen siendo obstáculos que impiden su desarrollo efectivo. En este sentido, se advierte que para que la negociación colectiva sea efectiva, es fundamental promover un mayor entendimiento y colaboración entre ambos actores, así como mejorar las condiciones legales y sociales en las microempresas informales.

Tercero.- Respecto al objetivo de examinar las principales barreras para la implementación de la negociación colectiva en las microempresas informales, se concluye que, la informalidad laboral sigue siendo la principal barrera, ya que los microempresarios priorizan la reducción de costos a corto plazo, lo que lleva a una escasa disposición a formalizar sus empresas o a adoptar acuerdos laborales justos. La falta de conocimiento sobre los beneficios de la negociación colectiva, junto con una insuficiente difusión de las normativas legales, contribuye a la resistencia tanto de empleadores como de trabajadores para participar en estos mecanismos. Además, la ausencia de sindicatos sólidos y la poca estabilidad laboral en las microempresas refuerzan este panorama, limitando la posibilidad de establecer negociaciones colectivas efectivas que garanticen mejoras sustanciales en las condiciones laborales y empresariales.

Cuarto.- En relación al impacto de la negociación colectiva en las condiciones laborales y empresariales, se concluye que su implementación podría mejorar tanto las condiciones de los trabajadores como el desempeño de las microempresas, pero solo en un contexto de formalización y estabilidad laboral. La informalidad provoca una serie de desventajas, como la falta de acceso a beneficios laborales, seguros de salud y pensiones para los trabajadores, así como la exposición a sanciones y multas para los empleadores. La negociación colectiva, si se implementa adecuadamente, podría contribuir a mejorar la competitividad de las microempresas, pero para ello es necesario que los empresarios se comprometan a formalizar sus negocios y que el Estado brinde incentivos para ello.

4.2. Recomendaciones

Es fundamental que el Estado peruano fortalezca la legislación laboral en torno a la negociación colectiva, orientada específicamente a las microempresas informales. Para ello, las leyes laborales actuales, como la Ley N° 28806 (Ley General de Inspección del Trabajo) y la Ley N° 28015 (Ley de Promoción de la Formalización

Laboral), podrían requerir ajustes para hacerlas más inclusivas y aplicables a las microempresas. Por ejemplo, la creación de un régimen especial y simplificado para la formalización de microempresas podría modificar el marco tributario y laboral, adaptándolo a las necesidades específicas de este tipo de negocios. Además, se podrían introducir modificaciones que promuevan la creación de sindicatos en las microempresas, facilitando la organización laboral dentro de estos entornos más pequeños y menos estructurados.

A su vez, para fomentar la negociación colectiva en las microempresas, se recomienda implementar programas de conciliación laboral que faciliten el diálogo entre empleadores y trabajadores. Estos programas deben ser liderados por las respectivas entidades públicas, y pueden incluir mediación gratuita, asistencia legal y capacitación sobre la importancia de los acuerdos colectivos. Fomentar un ambiente de conciliación evitaría conflictos laborales y favorecería el establecimiento de relaciones laborales más estables y equitativas, contribuyendo a una mayor productividad y bienestar en las microempresas.

REFERENCIAS

- Almendros, Á. (2022) Las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/86266>
- Alvarado, E. (2020). Efectos de la informalidad de las MYPES en la recaudación tributaria. Una revisión sistemática en los últimos diez años. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24875>
- Araujo, S. (2020). Informalidad laboral de la mype en el Perú: una revisión sistemática de la literatura científica últimos 10 años. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28777>
- Armstrong, R. (2024) Improving Industrial Relations. <https://doi.org/10.4324/9781003515326>
- Bárcena, A; Prado, A; Abramo, L; & Pérez, R. (2021) La matriz de la desigualdad social en América Latina. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/matriz_de_la_desigualdad.pdf
- Barragán, L. (2020) Estrategia para las microempresas del sector inmobiliario de la ciudad de Bogotá para enfrentar la informalidad. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/43756?show=full>
- Baudor, B. (2020) La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: un análisis práctico. *Revista Galega de Dereito Social*, (11), 105-165. <http://revistagalegadedereitosocial.gal/index.php/RGDS/article/download/109/259>
- Becker, G. (2019). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Capuñay, A. (2022) Cultura tributaria y formalización de microempresas en el distrito de Túcume 2020. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10419>

- Collados, M. B. F. (2020) La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, (44). https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/22053
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2019). Justice in teams: Antecedents, mechanisms, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 62(2), 379-405.
- Correa, G. (2023) La informalidad tributaria y sus efectos en el acceso a la seguridad social de los trabajadores de San Ignacio – Cajamarca. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11305>
- Elio, S. (2022) Bringing the Social Back into Sustainability: Why Integrative Negotiation Matters. *Sustainability*, <https://doi.org/10.3390/su14116699>
- Estela, M. (2019) La informalidad y su incidencia en el crecimiento económico de las microempresas en la ciudad de Chota. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6202>
- Fernández, L., & Díaz, M. (2019). La negociación colectiva como herramienta para la formalización de las microempresas en América Latina. *Revista Latinoamericana de Derecho Laboral*, 34(2), 123-145.
- Ferrer, P. (2020). Legislación laboral y la informalidad en Latinoamérica: una revisión sistemática entre los años 2010-2019. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26461>
- Flores, M. M. B., Torres, P. N. P., & García, M. A. H. (2022). Sistema inspectivo de trabajo y la informalidad laboral en San Martín. A propósito de una revisión documental. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 4161-4175. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3764>
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What do unions do?* Brookings Institution Press.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (2018). *What Do Unions Do?*. Basic Books.

- García, J. (2021). La informalidad laboral en las microempresas: Un análisis desde los derechos laborales. Ediciones Jurídicas, 22(1), 45-67.
- Grados, M. J. D. (2022) El principio de equilibrio presupuestal como límite constitucional en la negociación colectiva. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1305-1318.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1580>
- Huerta, S. (2020). La negociación colectiva en microempresas: Obstáculos y oportunidades. *Revista de Derecho Laboral*, 15(2), 45-62.
- Iberos, L. (2023) La informalidad en las condiciones laborales de las microempresas metalmecánica de la ciudad de Puno, periodo 2021.
<https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/699?show=full>
- Loayza, N. V. (2018). The economics of informality: A framework and some policy considerations. *Journal of Development Economics*, 123, 1-14.
- López, M. (2020). La negociación colectiva en microempresas: Obstáculos y oportunidades en América Latina. *Revista de Derecho Laboral*, 17(3), 128-145.
- Manayay, T. (2020) El empleo informal en el Perú: Una breve caracterización 2007-2018. <https://doi.org/10.15381/PC.V25I1.18477>
- Martínez, A. (2020). La negociación colectiva en las microempresas: Barreras y oportunidades en el contexto peruano. *Revista de Derecho Laboral*, 24(2), 45-61.
- Martínez, R. (2021). Impacto de la informalidad en las microempresas: Perspectivas y retos. Editorial Jurídica.
- Melchor, N. (2023) El fenómeno de la informalidad en el Perú: Desafíos y oportunidades para la Seguridad Nacional. *Revista cuadernos de trabajo*,
<https://doi.org/10.58211/cdt.vi25.62>

- Mostacero, D. (2020). *Informalidad en las mypes y su influencia en la recaudación del Impuesto General a las Ventas en el Perú*. <https://core.ac.uk/download/pdf/323348193.pdf>
- Ortega, M. (2022). Negociación colectiva, impasse negocial y convenio colectivo tras el RDL 32/2021. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 223-257. <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/20585>
- Oviedo Iglesias, S. A., & Villavicencio Gamboa, J. (2021). La informalidad laboral y su relación con el crecimiento económico en Latinoamérica: una revisión de la literatura científica en los últimos diez años. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27441>
- Pastrana, J; Trajtemberg, D. (2020) LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TENSIÓN. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/16150.pdf>
- Pérez, A. (2024) La cultura de prevención para la responsabilidad civil empresarial en la legislación peruana. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/13240>
- Ramos, C. (2019). Percepción y aplicación de la negociación colectiva en microempresas del sector industrial. *Cuadernos de Administración*, 35(2), 237-256.
- Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of Political Economy*, 98(5), S71-S102.
- Ruiz, J., & Mendoza, E. (2021). La negociación colectiva y los retos en microempresas informales de América Latina. *Revista Latinoamericana de Derecho Laboral*, 19(3), 104-119.
- Sánchez, C., & Vergara, D. (2020). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. *Revista de Derecho*, (53), 205-231. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-86972020000100205&script=sci_arttext

- Sempertegui, S. (2019) Análisis de la cultura tributaria de los comerciantes del mercado Moshoqueque, Chiclayo 2019.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7177>
- Shan, A., Clement, M., Sandip, S. (2023) Informal Fiscal Systems in Developing Countries. Social Science Research Network,
<https://doi.org/10.3386/w31793>
- Solís, L., Hurtado, M. (2024). Gestión municipal y comercio informal en una provincia de la región Junín (Perú).<https://doi.org/10.35622/inudi.b.146>
- Villanueva, A. (2022) La informalidad y la evasión tributaria en los comerciantes de ropa en el Mercado 28 de Julio - Jaén, 2022.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/12217>
- Yaulilahua, B. & Guillermo, H. (2022) Régimen laboral y la informalidad laboral en empresas de transporte de carga del distrito El Tambo – 2022.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/15286>
- Zevallos, L. (2023) Flexiseguridad laboral e informalidad respecto a la microempresa en el distrito de Jesús María – 2021.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13949/12/V_FDE_312_TE_Zevallos_Barrios_2023.pdf

ANEXOS

Anexo 01: Resolución de aprobación de título



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 1043-2024/FADHU-USS

Pimentel, 19 de setiembre del 2024

VISTO:

El oficio N° 0027-2024/FADHU-ED-USS de fecha 12 de setiembre del 2024, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, quien informa que la (los) estudiantes **VALDERA GARCIA SANDY ANAYELI y SANTAMARIA ACOSTA MARIA ANDREA**, solicita el cambio de TÍTULO de **Investigación (tesis)**; 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 presente 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”*.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *“Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas”*.

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 09 aprobado con resolución de directorio N° 0120-2022/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° 0880-2023/FADHU-USS de fecha 29 de setiembre del 2023, se resuelve aprobar el tema de investigación (tesis) denominado: **“LIQUIDACIÓN DE PENSIONES DEVENGADAS DEL ARTÍCULO 568 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y DERECHO ALIMENTARIO DE MENORES DE EDAD, CHICLAYO, 2022”**, presentado por los estudiantes **VALDERA GARCIA SANDY ANAYELI y SANTAMARIA ACOSTA MARIA ANDREA**.



RESOLUCIÓN N° 1043-2024/FADHU-USS

Que, mediante el oficio N° 0027-2024/FADHU-ED-USS de fecha 12 de setiembre del 2024, remitido por la Escuela Profesional de Derecho, quien eleva la solicitud presentada por la (el) estudiante **VALDERA GARCIA SANDY ANAYELI y SANTAMARIA ACOSTA MARIA ANDREA**, en donde solicita el cambio del tema de investigación (tesis) denominado: "LIQUIDACIÓN DE PENSIONES DEVENGADAS DEL ARTÍCULO 568 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y DERECHO ALIMENTARIO DE MENORES DE EDAD, CHICLAYO, 2022", por el denominado: "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ESTRATEGIA PARA COMBATIR LA INFORMALIDAD DE LAS MICROEMPRESAS EN EL PERÚ – 2024".

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: "LIQUIDACIÓN DE PENSIONES DEVENGADAS DEL ARTÍCULO 568 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y DERECHO ALIMENTARIO DE MENORES DE EDAD, CHICLAYO, 2022", por el denominado: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ESTRATEGIA PARA COMBATIR LA INFORMALIDAD DE LAS MICROEMPRESAS EN EL PERÚ – 2024 presentado por la (los) estudiantes **VALDERA GARCIA SANDY ANAYELI y SANTAMARIA ACOSTA MARIA ANDREA**.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO la Resolución N° 0880-2023/FADHU-USS de fecha 29 de setiembre del 2023, en el extremo que corresponde a los estudiantes **VALDERA GARCIA SANDY ANAYELI y SANTAMARIA ACOSTA MARIA ANDREA**.

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


Anexo 02: Acta de aprobación de asesor



ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo Martha Olga Marruffo Valdivieso quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N° 1044-2024/FADHU-USS, del proyecto de investigación titulado **La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024**, desarrollado por las estudiantes: Valdera Garcia Sandy Anavelin y Santamaria Acosta Maria Andrea, del programa de estudios de **Derecho**, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

<u>Marruffo Valdivieso Martha Olga</u>	DNI: 43647439	
--	---------------	---

Pimentel, 05 de noviembre de 2024

Anexo 03: Acta de originalidad

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Martha Olga Marruffo Valdivieso**, coordinadora de investigación del Programa de Estudios de derecho, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Pregrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ESTRATEGIA PARA COMBATIR LA INFORMALIDAD DE LAS MICROEMPRESAS EN EL PERÚ – 2024**

Elaborado por las Bachilleres **Valdera Garcia Sandy Anayeli y Santamaria Acosta Maria Andrea**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **9%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 26 de noviembre de 2024



Mg. Martha Olga Marruffo Valdivieso
Coordinador de Investigación
Escuela Profesional de Derecho
DNI N° 43647439

Anexo 04: Instrumento



GUÍA DE ENTREVISTA

La intención de esta entrevista es recabar información de expertos en el campo de estudio para enriquecer la investigación La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024. Se solicita a los participantes examinen detenidamente cada pregunta del cuestionario y respondan con claridad y sinceridad, basándose en su experiencia, conocimiento y opiniones. Sus respuestas constituirán la base fundamental para el logro de los objetivos planteados en este estudio.

¡Gracias por su Participación!

Nombres y Apellidos:

Institución en la que Labora:

Cargo:

Años de Experiencia:

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024.

OBJETIVO GENERAL: Analizar la eficacia de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalización de las microempresas en el Perú - 2024.

RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

1. ¿Podría contarnos brevemente sobre su experiencia laboral en el ámbito de las microempresas en Perú?
2. ¿Cuál es su rol dentro de la microempresa que representa o en la que trabaja?

3. ¿Cuál es su perspectiva sobre el panorama de las microempresas en Perú, especialmente en términos de su formalidad o informalidad?

Negociación colectiva

1. ¿Conoce la figura de la negociación colectiva? ¿Qué importancia le otorga dentro del contexto de las microempresas?
2. ¿Ha participado en algún proceso de negociación colectiva en su empresa? ¿Cómo fue su experiencia?
3. ¿Cree que la negociación colectiva podría ser una herramienta efectiva para mejorar las condiciones laborales dentro de las microempresas?
4. ¿Qué barreras ve en la implementación de la negociación colectiva en las microempresas, particularmente en las que operan de manera informal?
5. ¿Cuál considera que debería ser el papel de los trabajadores y empleadores en la negociación colectiva en las microempresas?

Informalidad en las microempresas

1. Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales razones por las que las microempresas en Perú operan de forma informal?
2. ¿Cuáles cree que son las consecuencias de la informalidad para los trabajadores y los empresarios en las microempresas?
3. ¿Cómo impacta la informalidad en la calidad de vida de los trabajadores dentro de las microempresas?
4. En su opinión, ¿qué medidas pueden tomarse para reducir la informalidad en las microempresas, además de la negociación colectiva?

5. ¿Cree que la negociación colectiva podría fomentar la formalización de las microempresas? Si es así, ¿cómo?

Cierre

1. ¿Qué otros factores consideran clave para combatir la informalidad en las microempresas peruanas?
2. ¿Hay algo más que le gustaría agregar sobre la negociación colectiva o la informalidad en las microempresas?

Anexo 05: Validación de instrumento

Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ		DIANA BERLYNE ANACLETO SILVA
2.	PROFESIÓN	ABOGADA
	ESPECIALIDAD	DERECHO CIVIL Y DE LA EMPRESA
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 AÑOS
	CARGO	DOCENTE
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Sandy Anayeli Valdera Garcia Maria Andrea Santamaria Acosta
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista (X) Cuestionario () Lista de Cotejo () Encuesta ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL:</u> Analizar la eficacia de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024.	
	<u>ESPECÍFICOS:</u> Identificar el nivel de conocimiento y la percepción de la negociación colectiva en el Perú – 2024. Examinar las principales barreras para la implementación de la negociación colectiva en las microempresas informales en el Perú – 2024. Examinar el impacto de la negociación colectiva en las condiciones laborales y empresariales en el Perú – 2024.	

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. 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.

No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	A(X)	D()
01	¿Podría contarnos brevemente sobre su experiencia laboral en el ámbito de las microempresas en Perú?	A(X)	D()
		SUGERENCIAS:	
02	¿Cuál es su rol dentro de la microempresa que representa o en la que trabaja?	A(X)	D()
03	¿Cuál es su perspectiva sobre el panorama de las microempresas en Perú, especialmente en términos de su formalidad o informalidad?	A(X)	D()
04	¿Conoce la figura de la negociación colectiva? ¿Qué importancia le otorga dentro del contexto de las microempresas?	A(X)	D()
05	¿Ha participado en algún proceso de negociación colectiva en su empresa? ¿Cómo fue su experiencia?	A(X)	D()
06	¿Cree que la negociación colectiva podría ser una herramienta efectiva para mejorar las condiciones laborales dentro de las microempresas?	A(X)	D()
07	¿Qué barreras ve en la implementación de la negociación colectiva en las microempresas, particularmente en las que operan de manera informal?	A(X)	D()
08	¿Cuál considera que debería ser el papel de los trabajadores y empleadores en la negociación colectiva en las microempresas?	A(X)	D()
09	Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales razones por las que las microempresas en Perú operan de forma	A(X)	D()
		SUGERENCIAS:	

	informal?	
10	¿Cuáles cree que son las consecuencias de la informalidad para los trabajadores y los empresarios en las microempresas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
11	¿Cómo impacta la informalidad en la calidad de vida de los trabajadores dentro de las microempresas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
12	En su opinión, ¿qué medidas pueden tomarse para reducir la informalidad en las microempresas, además de la negociación colectiva?	A(X) D() SUGERENCIAS:
13	¿Cree que la negociación colectiva podría fomentar la formalización de las microempresas? Si es así, ¿cómo?	A(X) D() SUGERENCIAS:
14	¿Qué otros factores consideran clave para combatir la informalidad en las microempresas peruanas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
15	¿Hay algo más que le gustaría agregar sobre la negociación colectiva o la informalidad en las microempresas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		



Dra. Diana Berlyne Anacleto Silva
Coordinadora EP Derecho
Campus Chiclayo
Juez Experto

1. NOMBRE DEL JUEZ		JOSE LAZARO LIZA SANCHEZ
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	DERECHO NOTARIAL Y REGISTRAL DERECHO LABORAL
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	12 AÑOS
	CARGO	SECRETARIO GENERAL
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Sandy Anayeli Valdera Garcia Maria Andrea Santamaria Acosta
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista (X) Cuestionario () Lista de Cotejo () Encuesta ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Analizar la eficacia de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Identificar el nivel de conocimiento y la percepción de la negociación colectiva en el Perú – 2024.</p> <p>Examinar las principales barreras para la implementación de la negociación colectiva en las microempresas informales en el Perú – 2024.</p> <p>Examinar el impacto de la negociación colectiva en las condiciones laborales y empresariales en el Perú – 2024.</p>
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. 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.		

No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	¿Podría contarnos brevemente sobre su experiencia laboral en el ámbito de las microempresas en Perú?	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	¿Cuál es su rol dentro de la microempresa que representa o en la que trabaja?	A(X) D() SUGERENCIAS:
03	¿Cuál es su perspectiva sobre el panorama de las microempresas en Perú, especialmente en términos de su formalidad o informalidad?	A(X) D() SUGERENCIAS:
04	¿Conoce la figura de la negociación colectiva? ¿Qué importancia le otorga dentro del contexto de las microempresas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
05	¿Ha participado en algún proceso de negociación colectiva en su empresa? ¿Cómo fue su experiencia?	A(X) D() SUGERENCIAS:
06	¿Cree que la negociación colectiva podría ser una herramienta efectiva para mejorar las condiciones laborales dentro de las microempresas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
07	¿Qué barreras ve en la implementación de la negociación colectiva en las microempresas, particularmente en las que operan de manera informal?	A(X) D() SUGERENCIAS:
08	¿Cuál considera que debería ser el papel de los trabajadores y empleadores en la negociación colectiva en las microempresas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
09	Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales razones por las que las microempresas en Perú operan de forma informal?	A(X) D() SUGERENCIAS:
10	¿Cuáles cree que son las consecuencias de la informalidad para los trabajadores y	A(X) D() SUGERENCIAS:

	los empresarios en las microempresas?	
11	¿Cómo impacta la informalidad en la calidad de vida de los trabajadores dentro de las microempresas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
12	En su opinión, ¿qué medidas pueden tomarse para reducir la informalidad en las microempresas, además de la negociación colectiva?	A(X) D() SUGERENCIAS:
13	¿Cree que la negociación colectiva podría fomentar la formalización de las microempresas? Si es así, ¿cómo?	A(X) D() SUGERENCIAS:
14	¿Qué otros factores consideran clave para combatir la informalidad en las microempresas peruanas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
15	¿Hay algo más que le gustaría agregar sobre la negociación colectiva o la informalidad en las microempresas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		

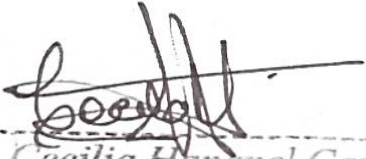
Jose Lazaro Liza Sanchez

Juez Experto

1. NOMBRE DEL JUEZ		CECILIA HANANEL CASSARO
2.	PROFESIÓN	ABOGADA
	ESPECIALIDAD	DERECHO CIVIL Y DE LA EMPRESA
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	10 AÑOS
	CARGO	DOCENTE
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Sandy Anayeli Valdera Garcia Maria Andrea Santamaria Acosta
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista (X) Cuestionario () Lista de Cotejo () Encuesta ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL:</u> Analizar la eficacia de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024. <u>ESPECÍFICOS:</u> Identificar el nivel de conocimiento y la percepción de la negociación colectiva en el Perú – 2024. Examinar las principales barreras para la implementación de la negociación colectiva en las microempresas informales en el Perú – 2024. Examinar el impacto de la negociación colectiva en las condiciones laborales y empresariales en el Perú – 2024.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. 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.		
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	

01	¿Podría contarnos brevemente sobre su experiencia laboral en el ámbito de las microempresas en Perú?	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	¿Cuál es su rol dentro de la microempresa que representa o en la que trabaja?	A(X) D() SUGERENCIAS:
03	¿Cuál es su perspectiva sobre el panorama de las microempresas en Perú, especialmente en términos de su formalidad o informalidad?	A(X) D() SUGERENCIAS:
04	¿Conoce la figura de la negociación colectiva? ¿Qué importancia le otorga dentro del contexto de las microempresas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
05	¿Ha participado en algún proceso de negociación colectiva en su empresa? ¿Cómo fue su experiencia?	A(X) D() SUGERENCIAS:
06	¿Cree que la negociación colectiva podría ser una herramienta efectiva para mejorar las condiciones laborales dentro de las microempresas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
07	¿Qué barreras ve en la implementación de la negociación colectiva en las microempresas, particularmente en las que operan de manera informal?	A(X) D() SUGERENCIAS:
08	¿Cuál considera que debería ser el papel de los trabajadores y empleadores en la negociación colectiva en las microempresas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
09	Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales razones por las que las microempresas en Perú operan de forma informal?	A(X) D() SUGERENCIAS:
10	¿Cuáles cree que son las consecuencias de la informalidad para los trabajadores y los empresarios en las microempresas?	A(X) D() SUGERENCIAS:

11	¿Cómo impacta la informalidad en la calidad de vida de los trabajadores dentro de las microempresas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
12	En su opinión, ¿qué medidas pueden tomarse para reducir la informalidad en las microempresas, además de la negociación colectiva?	A(X) D() SUGERENCIAS:
13	¿Cree que la negociación colectiva podría fomentar la formalización de las microempresas? Si es así, ¿cómo?	A(X) D() SUGERENCIAS:
14	¿Qué otros factores consideran clave para combatir la informalidad en las microempresas peruanas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
15	¿Hay algo más que le gustaría agregar sobre la negociación colectiva o la informalidad en las microempresas?	A(X) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		



Dra. Cecilia Hananel Cassaró
ICAL. 6539

Juez Experto

Anexo 06: Autorización para recojo de información



Título: La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024

Yo, BADCY OMAR EFFIO ARROYO, identificado con DNI N° 40761873

DECLARO:

Haber sido informado(a) de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación **La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024**, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respecto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que realice la Entrevista que permita contribuir con el objetivo; Analizar la eficacia de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024.

Chiclayo, de 04 de noviembre de 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Omar Effio Arroyo', is written over a printed name and title. The printed text below the signature reads: 'OMAR EFFIO ARROYO', 'ABOGADO', and 'ICAL 2999'.

Título: La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024

Yo, PABLO SAUL ASCENCIO MONCADA, identificado con DNI N° 16724171

DECLARO:

Haber sido informado(a) de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación **La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024**, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respecto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que realice la Entrevista que permita contribuir con el objetivo; Analizar la eficacia de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024.

Chiclayo, de 04 de noviembre de 2024



Pablo Ascencio Moncada
ABOGADO
ICAL. 8316

Título: La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024

Yo, VICTOR HUGO PONCE VALENZUELA, identificado con DNI N° 09493933
DECLARO:

Haber sido informado(a) de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación **La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024**, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respecto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que realice la Entrevista que permita contribuir con el objetivo; Analizar la eficacia de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024.

Chiclayo, de 04 de noviembre de 2024



Victor Hugo Ponce Valenzuela
ABOGADO
ICAL: 6422

Título: La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024

Yo, MANUEL FERNANDO CUBAS MORI, identificado con DNI N° 16725844
DECLARO:

Haber sido informado(a) de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación **La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024**, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respecto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que realice la Entrevista que permita contribuir con el objetivo; Analizar la eficacia de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024.

Chiclayo, de 04 de noviembre de 2024



Manuel Fernando Cubas Mori
ABOGADO
Registro ICAL N° 1802

Título: La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024

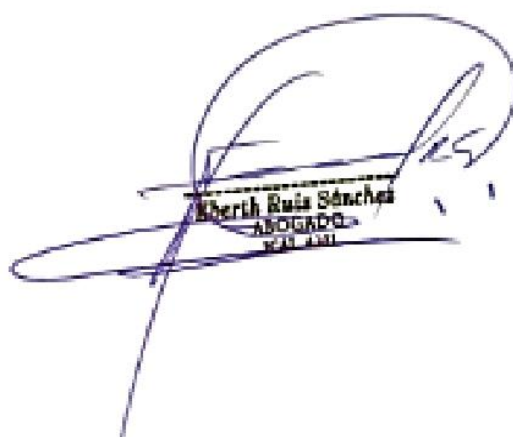
Yo, EBERTH RUIZ SANCHEZ, identificado con DNI N° 42620947
DECLARO:

Haber sido informado(a) de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación **La negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024**, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respecto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que realice la Entrevista que permita contribuir con el objetivo; Analizar la eficacia de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024.

Chiclayo, de 04 de noviembre de 2024



Eberth Ruiz Sánchez
ABOGADO
RUIZ SANCHEZ

Anexo 07: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Técnica e instrumento
Problema general:	Objetivo general:	Técnica: Entrevista
¿La negociación colectiva es una estrategia efectiva para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024?	Analizar la eficacia de la negociación colectiva como estrategia para combatir la informalidad de las microempresas en el Perú – 2024.	Instrumento: Guía de entrevista
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	
¿Cuál es el nivel de conocimiento y la percepción de la negociación colectiva en el Perú – 2024?	Identificar el nivel de conocimiento y la percepción de la negociación colectiva en el Perú – 2024.	
¿Cuáles son las principales barreras para la implementación de la negociación colectiva en las microempresas informales en el Perú – 2024?	Examinar las principales barreras para la implementación de la negociación colectiva en las microempresas informales en el Perú – 2024.	

¿Cuál es el impacto de la negociación colectiva en las condiciones laborales y empresariales en el Perú – 2024? Examinar el impacto de la negociación colectiva en las condiciones laborales y empresariales en el Perú – 2024.

Tipo y diseño de la investigación	Población y muestra		
	Escenario de estudio	Participantes	Categorías
Tipo cualitativo Diseño no experimental . transversal Nivel descriptivo – propositivo	Abogados que laboran en el distrito de Chiclayo.	5 abogados especialistas en derecho laboral.	– Negociación colectiva – Informalidad de las microempresas

Anexo 08: Categorización de variables

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN	SUB CATEGORÍAS	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN
Negociación Colectiva	Herramienta para el diálogo entre trabajadores y empleadores con el objetivo de acordar condiciones laborales.	Conocimiento sobre la negociación colectiva	¿Conoce la figura de la negociación colectiva? ¿Qué importancia le otorga dentro del contexto de las microempresas?	Escala Nominal
		Experiencia en procesos de negociación colectiva	¿Ha participado en algún proceso de negociación colectiva en su empresa? ¿Cómo fue su experiencia?	
		Potencial como herramienta efectiva	¿Cree que la negociación colectiva podría ser una herramienta efectiva para mejorar las condiciones laborales dentro de las microempresas?	
		Barreras para su implementación	¿Qué barreras ve en la implementación de la negociación colectiva en las microempresas, particularmente en las que operan de manera informal?	
		Roles en el proceso	¿Cuál considera que debería ser el papel de los trabajadores y empleadores en la	

negociación colectiva en las microempresas?

Informalidad de las micro empresas

Condición de operar fuera del marco legal que regula las actividades laborales y empresariales.

Razones para la informalidad

Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales razones por las que las microempresas en Perú operan de forma informal?

Consecuencias para trabajadores y empresarios

¿Cuáles cree que son las consecuencias de la informalidad para los trabajadores y los empresarios en las microempresas?

Impacto en calidad de vida

¿Cómo impacta la informalidad en la calidad de vida de los trabajadores dentro de las microempresas?

Medidas para reducir la informalidad

En su opinión, ¿qué medidas pueden tomarse para reducir la informalidad en las microempresas, además de la negociación colectiva?

Relación con la negociación colectiva

¿Cree que la negociación colectiva podría fomentar la formalización de las microempresas? Si es así, ¿cómo?