

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Análisis de la afectación de derechos
laborales en la Sexta disposición
complementaria del Decreto Supremo N°013-
2011 - PRODUCE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN DERECHO**

Autores

Pinedo Cortez Kevin Alonso

<https://orcid.org/0009-0007-4977-3732>

Becerra Montalvo Damaris Brigitte

<https://orcid.org/0000-0002-1915-2341>

Línea de Investigación

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas
para Enfrentar los Desafíos Globales**

Sublínea de Investigación

Derecho público y Derecho privado

Pimentel – Perú

2025

**ANÁLISIS DE LA AFECTACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA
SEXTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEL DS.013-2011-
PRODUCE**

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscribimos la **DECLARACIÓN JURADA**, somos egresados del Programa de Estudios de Derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

ANÁLISIS DE LA AFECTACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA SEXTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEL DS.013-2011- PRODUCE

El texto de nuestro 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, con 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, firman:

<p>PINEDO CORTEZ KEVIN ALONSO</p>	<p>DNI: 727030447</p>	
<p>BECERRA MONTALVO DAMARIS BRIGGITTE</p>	<p>DNI: 780050018</p>	

Pimentel, 13 de febrero de 2025

17% 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

- 15%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
300 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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.

Dedicatoria

El presente trabajo académico va dedicado a mi madre, Francisca Araceli Montalvo Vilchez, por ser un ejemplo de fortaleza, apoyo incondicional y la principal guía en los momentos más difíciles en mi vida; a mi padre, Alejandro Manuel Becerra Villanueva por enseñarme el valor del gran esfuerzo, la perseverancia y creer siempre en mí para lograr cada uno de mis objetivos y metas; y por último va dedicado a mi abuela, María Eugenia Villanueva Medina, quién siempre creyó en mí y aunque ya no esté físicamente conmigo, siempre vivirá en mi corazón, agradezco su sabiduría y el cariño que siempre me ha brindado. Este trabajo es un homenaje a ustedes, quienes son los pilares fundamentales y mi motivación constante para seguir adelante.

Damaris Brigitte Becerra Montalvo.

A mis padres Ramiro Pinedo Carranza y Clarivel Cortez Doza, quienes me dieron el apoyo y la confianza necesaria para poder alcanzar mis metas a lo largo de estos años, sin los cuales nada de esto sería posible. A mis hermanos por estar presentes en los buenos y malos momentos. A los familiares y amigos que tuvieron palabras de aliento para poder seguir adelante.

Kevin Alonso Pinedo Cortes

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios, por ser mi guía constante, por darme la fortaleza y sabiduría para afrontar cada desafío en este camino. Doy gracias a mis padres, Francisca Araceli Montalvo Vilchez y Alejandro Becerra Villanueva, quienes, con su amor incondicional, sacrificios y apoyo constante, han sido mi mayor ejemplo de esfuerzo y dedicación siendo el pilar fundamental para alcanzar este logro. A mi abuela María Eugenia Villanueva Medina, mi querida mamita Maju, cuya presencia siento en cada paso que doy, y este logro es también en su memoria, porque sé que estaría orgullosa de mí, siendo siempre la principal fuente de mi inspiración para seguir con mis metas. Por último, agradezco a quienes han sido parte de este proceso, que me han acompañado en este recorrido lleno de retos, lágrimas y, finalmente, victorias.

Damaris Brigitte Becerra Montalvo

Agradezco a Dios por sobre todas las cosas, en cuya voluntad encomiendo cada uno de mis pasos. A mis padres por haber sido el ejemplo claro de que con esfuerzo y dedicación se pueden alcanzar grandes cosas en la vida.

Kevin Alonso Pinedo Cortes

Índice

Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	6
Índice de figuras.....	8
Resumen	9
Abstract.....	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad problemática.....	11
1.2 Formulación de Problema:.....	15
1.3 Hipótesis.....	15
1.4 Objetivos.....	15
1.5 Teorías relacionadas al tema.....	16
II. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	23
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	28
V. REFERENCIAS.....	30

Índice de figuras

Figura 1. Principales normativas que se encuentran vinculadas al desarrollo de la micro y pequeña empresa (MYPE) en el Perú. Fuente. Elaboración propia.....	25
Figura 2. Los derechos laborales vulnerados por la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE. Fuente. Elaboración propia.....	26
Figura 3. Las principales características de las entidades no lucrativas mencionadas en la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE. Fuente. Elaboración propia	27

Resumen

Ante la promulgación de la Sexta Disposición Complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE, que establece un régimen laboral especial para los trabajadores de micro y pequeñas empresas en los sectores de asociaciones, inquilinos, agrupaciones de propietarios, condominio, relacionado a la prestación de servicios de vigilancia, seguridad, limpieza, etc, surge la problemática respecto a la vulneración de derechos laborales que se generan desde la disposición, por lo que, se plantea como interrogante ¿Qué derechos laborales vulnera la Sexta disposición complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE? Diversos especialistas señalan que este régimen laboral, lejos de promover una mejora en las condiciones de los trabajadores, fomenta la precariedad laboral mediante la reducción de beneficios y los derechos fundamentales, como la estabilidad laboral, remuneración justa y las condiciones dignas de trabajo. Todo ello contraviene principios que están recogidos por la Constitución Política del Perú y en diferentes normas que protegen los derechos laborales. De este modo, se tiene como objetivo general analizar la vulneración de derechos laborales que deriva la aplicación de la presente disposición, para lo cual se ha desarrollado una investigación de función básica y de alcance explicativo, con el propósito de comprender las causas y consecuencias de esta problemática en los presentes sectores. La importancia de nuestra investigación recae en el impacto que tiene sobre los trabajadores y en la necesidad de promover alternativas de normas que garanticen el debido respeto a los derechos laborales. Siendo así que, a partir de la metodología, se pudo evidenciar que la Sexta Disposición Complementaria establece un régimen que favorece a las micro y pequeñas empresas en términos económicos, pero a costa de disminución de sus derechos. Se concluye que, es imprescindible una reforma que garantice un equilibrio proporcional y el respeto irrestricto de sus derechos.

Palabras Clave: Vulneración de derechos laborales, régimen laboral, precarización, Sexta Disposición Complementaria, Micro y pequeñas empresas (MYPE)

Abstract

In light of the enactment of the Sixth Complementary Provision of Supreme Decree No. 013-2011-PRODUCE, which establishes a special labor regime for workers in micro and small enterprises in sectors such as associations, tenants, groups of property owners, and condominiums related to the provision of services such as surveillance, security, and cleaning, the issue arises regarding the violation of labor rights stemming from this provision. This raises the question: What labor rights are violated by the Sixth Complementary Provision of Supreme Decree No. 013-2011-PRODUCE? Various specialists argue that this labor regime, rather than improving workers' conditions, promotes labor precariousness through the reduction of benefits and fundamental rights, such as job stability, fair remuneration, and decent working conditions. All of this contravenes principles enshrined in the Political Constitution of Peru and various regulations that protect labor rights. Thus, the general objective is to analyze the violation of labor rights resulting from the application of this provision. To achieve this, a basic and explanatory research approach has been developed to understand the causes and consequences of this issue in the affected sectors. The importance of our research lies in its focus on the impact on workers and the need to promote alternative regulations that ensure due respect for labor rights. From the applied methodology, it was evident that the Sixth Complementary Provision establishes a regime that economically benefits micro and small enterprises but at the expense of reducing workers' rights. It is concluded that a reform is essential to ensure a proportional balance and the unrestricted respect for their rights.

Keywords: Violation of labor rights, labor regime, precariousness, Sixth Complementary Provision, Micro and Small Enterprises (MSE).

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Desde hace ya algún tiempo, el estado peruano ha tenido un serio interés por promover y sostener el buen funcionamiento de las micro y pequeñas empresas, ello en vista del potencial dinámico en el crecimiento económico del país, siendo en gran medida el sustento de la actividad empresarial a nivel nacional. De hecho, los resultados de la encuesta nacional de hogares (ENAHOG), realizado por el INEI, revelan que, durante el año 2023, las MYPES representaron el 99.5% de las empresas y el 48% de las personas económicamente activas en el Perú, generando cifras que equivalen al 16% del PBI (Sociedad de Comercio Exterior del Perú, 2023, p.2), una clara muestra de lo relevantes que se han convertido hoy en día estas células empresariales.

El primer antecedente normativo lo encontramos en el Decreto Legislativo n° 705, la primera ley de promoción de microempresas y pequeñas empresas publicada el 08 de noviembre de 1991, a la cual le seguirían una serie de normas adicionales y modificaciones pertinentes, hasta llegar al Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE, norma que regular el régimen laboral especial de la micro, pequeña y mediana empresa, la misma que propicia según algunos autores efectos negativo en los derechos laborales de los trabajadores.

La norma en mención fue diseñada para apoyar a las empresas que apenas están empezando, incentivando su crecimiento y formalización mediante la flexibilización de condiciones laborales y la implementación de beneficios fiscales específicos. Este régimen propicia la reducción de ciertos beneficios laborales y costos operativos, bajo el supuesto de que las microempresas, como entidades lucrativas, necesitan incentivos para alcanzar sostenibilidad y competitividad en el mercado (Bernilla y Espinoza, 2023, p. 45).

Así pues, autores como Lucana (2021), afirman respecto de las microempresas que, esta norma favorece a intereses empresariales afectando a los trabajadores al reducir determinados derechos como el hecho de que el trabajador se encuentre sujeto a percibir una remuneración mínima vital o reduciendo descanso vacacional de 15 días por cada año de servicio (p. 39). Teniendo que señalar que este régimen especial también propicia que los trabajadores no puedan recibir gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, seguro de vida o contra accidentes laborales, utilidades, asignación familiar, derechos colectivos, entre otros. Lo cual evidentemente puede interpretarse como una disminución considerable de derechos y beneficios que sí goza por el contrario un trabajador sujeto a un régimen laboral ordinario o incluso el que gozan, también limitadamente, las pequeñas y medianas empresas.

En este punto, es necesario detenernos a analizar la sexta disposición complementaria de la señalada ley, la cual versa sobre la extensión del régimen laboral de las microempresas a entidades que no son empresas ni persiguen fines de lucro, tales como asociaciones, juntas de propietarios, agrupaciones de vecinos y otras organizaciones similares. Estas entidades no realizan actividades comerciales lucrativas ni buscan generar ingresos por ventas, lo que las distingue fundamentalmente de las microempresas a las que inicialmente se dirigía este régimen (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019). Como resultado, los trabajadores de estas organizaciones ven restringidos sus derechos laborales, careciendo de la justificación económica que respalda la aplicación de este régimen en el caso de microempresas lucrativas.

Es necesario señalar que para que las juntas o asociaciones de propietarios puedan acogerse al régimen es necesario que las microempresas se inscriban en el Registro de Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), siendo un requisito indispensable que alcance el registro RUC (Ferro, 2019, p. 185).

En ese sentido, como se mencionó anteriormente, bajo este régimen, los trabajadores de organizaciones sin fines de lucro quedan sujetos a derechos laborales mínimos, como vacaciones de 15 días, afiliación al seguro social y contribución a un sistema de pensiones, sin acceso a beneficios adicionales propios de regímenes laborales más amplios como el régimen general. A diferencia de las microempresas, que podrían eventualmente escalar en categorías empresariales y modificar su régimen, estas organizaciones no lucrativas, llámese juntas o asociaciones de propietarios en régimen de propiedad horizontal, permanecen indefinidamente bajo condiciones laborales inapropiadas para su naturaleza, dejando a los trabajadores de dichas organizaciones imposibilitados de poder gozar con plenitud los derechos laborales que por ley les corresponde.

De lo mencionado, vale la pena detenerse a analizar los derechos laborales que se vulneran en este extremo de la ley señalada. En un primer apartado podemos señalar el derecho al descanso anual remunerado o también conocido como vacaciones, por el cual todo trabajador tiene derecho a treinta días naturales de descanso remunerado, lo cual en esencia le permite gozar de un descanso vacacional y un reconocimiento remunerativo sin ver afectado sus ingresos por el tiempo de descanso (Ferro, 2019), se ve trastocado por el régimen laboral designado a las microempresas. Mientras que por el régimen general (D.L. N° 728), un trabajador tiene derecho a treinta días naturales de descanso remunerado por un año completo de labores, en el régimen MYPE, este se ve reducido a solo 15 días al año; esto a pesar de cumplir con las mismas obligaciones que un trabajador del régimen general. Quizá pueda justificarse por el hecho de que las microempresas son células empresariales que recién ingresan al mercado y que por lo mismo no cuenta con los recursos suficientes para cubrir ciertos gastos operativos, de ahí las facilidades que les otorga el estado. Sin embargo, que ocurre en el caso de las juntas de propietarios y afines, las cuales no tiene una finalidad comercial ni visión empresarial, y que por lo mismo es improbable que alcancen los ingresos y el

número de trabajadores suficientes para poder cambiar de régimen laboral. Dejando sin posibilidades de aspirar a una situación laboral más estable a los trabajadores de estas organizaciones no lucrativos.

Lo mismo ocurre con otros beneficios económicos establecidos por la ley como lo son afiliación a un seguro social, CTS, gratificaciones o asignación familiar. Las microempresas están vedadas de poder disfrutar de los mismos, por la razón de ser de su régimen laboral, el cual hemos explicado en el párrafo anterior. Observándose pues, una clara vulneración del derecho laboral de los trabajadores de estas entidades no lucrativas, las cuales, por disposición normativa, jamás podrán alcanzar otra categoría empresarial y cambiar a un régimen que si permita a sus trabajadores gozar de derechos y beneficios laborales más justos y acordes a las labores que desempeñan.

Por lo tanto, es necesario buscar opciones viables para dar solución a este problema. Una de ellas, y la más sensata es sin lugar a dudas la necesidad de derogar la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE e implementar un régimen laboral especial diseñado específicamente para las organizaciones sin fines de lucro. Este régimen debería considerar las limitaciones económicas y estructurales de estas entidades, ofreciendo a los trabajadores condiciones laborales justas y adecuadas sin comprometer la viabilidad de las organizaciones (Rodríguez, 2021, p. 17).

La creación de un marco regulatorio adaptado a la realidad de las organizaciones sin fines de lucro resolvería la brecha legal existente y mejoraría las relaciones laborales en este sector. Esto permitiría establecer un equilibrio entre los derechos laborales de los trabajadores y la sostenibilidad económica de las entidades, promoviendo prácticas más justas y sostenibles en el ámbito laboral en el Perú.

1.2 Formulación de Problema:

¿Qué derechos laborales vulnera la Sexta disposición complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE?

1.3 Hipótesis

La Sexta disposición complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE vulnera los derechos laborales de los trabajadores de organizaciones sin fines de lucro (asociaciones, juntas de propietarios, organizaciones similares), al limitarse sus derechos a las vacaciones, afiliación al seguro social y contribución al sistema de pensiones sin acceso a beneficios adicionales propios de otros regímenes laborales ya que, estas no realizan actividades económicas ni buscan generar ingresos por ventas, lo que las diferencia de las microempresas, a las cuales si va dirigido este régimen.

1.4 Objetivos

Objetivo general

Analizar que, derechos laborales son vulnerados por la Sexta disposición complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE.

Objetivos específicos

- a) Identificar los efectos jurídicos y laborales de la Sexta disposición complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE.
- b) Examinar las necesidades laborales de las entidades no lucrativas en el marco del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE.

- c) Proponer la derogación de la Sexta disposición complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE.

1.5 Teorías relacionadas al tema

El régimen laboral público abarca a los trabajadores que prestan servicios al Estado, dentro de ello encontramos los sectores que contienen su propia norma laboral, que destaca entre los más conocidos los docentes, magistrados, profesionales de salud, policías y militares. En el régimen privado laboral, engloba a todas las empresas privadas, donde se clasifican en dos grupos: régimen laboral general y especial, lo cual se diferencia radica en que el primero es aplicable en la mayoría de las empresas, mientras que el especial se adapta a las particularidades específicas de ciertos sectores o industrias como, por ejemplo: la agricultura, minería o construcción. Bajo esa perspectiva, en el Perú ya sea cualquier tipo de régimen laboral, cumplen todas con la función de obtener derechos que son transversales y que todo trabajador reciba lo que las empresas están con el deber y obligación de dar. La especialista (Hernández, 2024) menciona que, el sistema de las planillas de todos los tipos de organizaciones laborales, deben estar actualizados y ser eficientes ya que cumplirán con las obligaciones laborales para garantizar que los trabajadores puedan recibir sus beneficios como le corresponde.

En los Régimen MYPE conforme a la normativa N° 013-2013-PRODUCE en su artículo 4 explica que las microempresas y pequeñas empresas son entidades económicas que se conforman por personas naturales y/o jurídicas, que bajo cualquier tipo de organización o gestiones empresariales con el propósito de a través de la ley vigente, es llevar a cabo actividades de producción o transformación, prestación de servicios, etc. Que las microempresas cuentan con un mínimo de 1 persona y un máximo de 10, y las pequeñas empresas con entre 1 a 100, conforme lo estipula la Ley 30056. Asimismo, (Florián, 2017) menciona que, este régimen no contiene algún tipo de restricción en cuanto a sus

actividades, aclarando que son solo entidades que generen el mayor de 2300 UIT. Enfocándonos solo en las microempresas son unidades pequeñas con ventas anuales que no superan las 150 UIT, según nuestra normativa. Su economía se rige por adaptarse rápido en el comercio y promover el autoempleo, las cuales con mucha frecuencia enfrentan desafíos como el acceso limitado a los créditos, falta de capacitaciones, informalidad, etc.

Mientras que las Organizaciones sin fines de lucro, son empresas que implican un papel crucial en nuestra sociedad porque ayuda con la protección de los derechos donde el Estado es insuficiente. Según (Plan Internacional, 2021), una de las funciones principales de estas organizaciones es impulsar su causa a la sociedad, unificando esfuerzos hacia un objetivo común. (García, 2019) especifica que, la manifestación del espíritu altruista se encuentra presente en cada individuo y en todas las culturas, enfocándose en cualquier acción que refleje el compromiso de las personas, empresas y organizaciones civiles, que son quienes dedican su tiempo, habilidades, talentos y contribuyen con recursos para el desarrollo de la sociedad. Para ello, reciben diversos tipos de apoyo y desempeñan roles diferentes, entre ellos brindar asistencia, ofrecer servicios, pero sobre todo promover el desarrollo social. El profesor del Departamento Académico de Derecho de la Universidad Católica del Perú, (Pazos, 2024) nos indica algo bastante interesante, donde menciona que estas instituciones incluyen personas jurídicas con el propósito de asignar ciertas consecuencias que van más allá de la responsabilidad directa de un individuo en particular. Al igual que menciona que existen muchas figuras jurídicas, como su función que cambia a través del tiempo, llegando a concebirse como un instrumento para generar efectos que afectan a un grupo de personas de manera colectiva.

Por otro lado, las Asociaciones son organizaciones que se constituyen por un grupo de personas que se unen de forma voluntaria con una finalidad común, en su mayoría son entidades sin fines de lucro como ONG's, sin embargo, también se caracteriza por estatutos internos que tengan el objetivo cultural, social, educativo, humanitario, deportivo, entre

otros. En su estatuto prima las reglas sobre el funcionamiento de cada asociación sobre sus derechos y deberes de las personas que forman miembro y de su junta directiva. En Perú las asociaciones se encuentran reguladas por el Código Civil art 80 y 98, la cual indica que deben estar inscritas en los Registros Públicos para su debida formalización. La importancia radica en que fomentan la participación ciudadana, la solidaridad y el trabajo en equipo, contribuyendo de manera significativa al desarrollo de las comunidades. (Díaz, 2016) menciona que, El aporte de las asociaciones al desarrollo de diversas actividades es indudable, aunque no se dispone de suficientes datos para medirlo con precisión. El Registro Nacional de Asociaciones proporciona información sobre la cantidad de asociaciones registradas y sus áreas de actividad, aunque únicamente desde una perspectiva estatal. Su función se limita a inscribir asociaciones, federaciones, confederaciones y uniones de asociaciones de ámbito estatal, así como aquellas que no concentran sus actividades principalmente dentro de una Comunidad Autónoma.

La Juntas de propietarios según (Villanueva, 2023) nos dice que, en el Perú es una figura importante en la administración de los bienes inmuebles, ya que se encarga en la toma de decisiones para el debido cuidado y mantenimiento de las unidades inmobiliarias. ¿Qué pasa si no existe una junta de estos propietarios?, en la suposición de no haber una junta debidamente inscrita en los R.P podrían surgir situaciones adversas que impacten en la toma de decisiones, como dificultades para poder gestionar el cobro de las cuotas de mantenimiento, por lo que generaría problemas que compliquen la debida administración en las unidades de bienes inmuebles y gastos comunes. La Junta de Propietarios está conformada por todos los dueños de las secciones de propiedad exclusiva dentro de edificaciones sujetas al régimen de propiedad horizontal o condominio, según lo tipificado en la Ley N.º 27157 (artículos 47 y 48) y el Decreto Supremo N.º 035-2006-VIVIENDA. La sexta disposición complementaria en su apartado final del Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE establece que las juntas, asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, así como las

asociaciones de vecinos, pueden acogerse al régimen laboral de la microempresa (REMYPE) para los trabajadores que brinden servicios comunes como vigilancia, limpieza, reparaciones, mantenimiento y otros similares, siempre que el número de empleados no supere los 10. En consecuencia, es viable que una junta de propietarios se acoja al REMYPE. (Torres, 2024).

Las Juntas vecinales por otro lado, son también organizaciones comunitarias formadas por un grupo de vecinos que voluntariamente se asocian con la finalidad de trabajar en conjunto para beneficiar su comunidad o barrio. Su objetivo principal se centra en promover la participación ciudadana, unir la convivencia, resolver conflictos locales y contribuir en el entorno donde vive, a medida hacen reuniones para esos fines. (Cavero & Ulloa, 2022) menciona, que las juntas vecinales están relacionadas a la seguridad ciudadana, puesto que, en su investigación que los problemas de inseguridad ciudadana no se deben únicamente a la escasez de policías en las calles o a la ineficiencia de las autoridades en el Ministerio Público, sino que también dependen de la participación de una comunidad organizada. Esta última desempeña un papel fundamental y primordial, similar al rol que tienen los gobiernos locales y regionales en la lucha contra la inseguridad. Es por ello que, su importancia radica porque fortalece la cohesión social permitiendo así que los vecinos trabajen de manera conjunta, como un puente entre la comunidad y las autoridades, facilitando la gestión de recursos y el desarrollo de proyectos que beneficien al colectivo.

Sin embargo, muchas veces las entidades no cumplen con lo respetado por lo establecido en las normas, los derechos laborales muchas veces son vulnerados, cuando el empleador dicta medidas o actos que limitan el debido ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores. (Arevalo & Figueroa, 2022) mencionan que, cuando hubo el Estado de Emergencia que se dictó respecto al COVID-19 los principales derechos laborales vulnerados fueron el debido descanso del trabajador y la jornada máxima que correspondía a 08 horas diarias, lo cual sobrepasaba las horas que les correspondían como

límite. Cuando hablamos de derechos fundamentales laborales comprenden una lista de diversos derechos de los cuales, enfocándonos al Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE vamos a mencionar los más importantes en base a la norma.

La Sexta Disposición Complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE afecta directamente los derechos laborales fundamentales de los trabajadores de asociaciones, inquilinos, agrupaciones de propietarios, condominio, microempresas todo relacionado a la prestación de servicios de vigilancia, mantenimiento, limpieza, seguridad, entre otros, enfatizando que no exceda más de 10 personas trabajando. Uno de los primeros derechos que se vulneran son la estabilidad laboral, la disposición menciona la contratación temporal. Este Decreto Supremo genera vulneración de los derechos laborales, en tal sentido que, se vulnera a los trabajadores que brindan este tipo de servicios como la limpieza o de vigilancia en propiedades horizontales o condominios. La desigualdad frente a otros regímenes laborales radica en que, los trabajadores de este régimen obtienen menos beneficios a comparación con los regímenes que se encuentra establecidos en el Decreto Legislativo N° 728. Lo que vulnera derechos fundamentales, entre ellos la compensación justa y equitativa, la estabilidad laboral y sobre todo la seguridad social completa, lo que genera una posición de desventajas para estos trabajadores y discriminación.

En cuanto al principio de las condiciones más beneficiosas porque el régimen contradice este principio, de manera que, en nuestra legislación el derecho laboral tiene como uno de los objetivos proteger a los trabajadores para asegurar que obtengan las debidas condiciones más favorables para y una mejor experiencia laboral. Por lo que, el régimen establecido limita el acceso a la microempresa a los beneficios plenos que debería obtener y también reduce la protección del despido arbitrario. (Quispe, 2021) menciona que, debido a la escasez de empleos, los despidos que vulneran los derechos constitucionales de los trabajadores lo que genera una situación de indefensión para el trabajador cuando

un despido afecta directamente sus derechos constitucionales, dejando al empleado sin mecanismos efectivos de protección frente a estas arbitrariedades.

En la permanencia de este régimen laboral especial, según el TC había determinado que esta norma es constitucional, y condicionó la validez a que el régimen esté limitado en el tiempo y su aplicación, sin embargo, existe la incorrección de los plazos que radican estas condiciones laborales que son desfavorables, lo que genera la vulneración de derechos que son establecidos y recaen en los Tratados Internacionales en los que el Perú forma parte. Asimismo, se considera que este Decreto contribuye la precarización laboral al permitir la contratación de trabajadores bajo condiciones mínimas. Se justifica comúnmente como un mecanismo para combatir, erradicar la informalidad y de esa manera promover el desarrollo empresarial. Sin embargo, aquellas flexibilidades pueden proporcionar abusos, especialmente en sectores donde la fiscalización es débil (asociaciones, inquilinos, agrupaciones de propietarios, condominio, microempresas todo relacionado a la prestación de servicios de vigilancia, mantenimiento, limpieza, seguridad). En consecuencia, a ello la norma busca incentivar la formalización y la generación de empleo, según nuestro punto de vista, este objetivo se alcanza sacrificando derechos laborales fundamentales, lo que genera un debate sobre la sostenibilidad y equidad de estas políticas en base a los derechos laborales de los trabajadores.

Bajo esa perspectiva, proponemos la derogación de la Sexta disposición complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE, la derogación de una norma es un acto legislativo, ya sea de manera explícita o implícita, que establece que dicha norma deja de ser aplicable para situaciones jurídicas que ocurran después de su eliminación. Esto significa que sus disposiciones ya no tienen efectos legales hacia el futuro. (Guerrero, 2020). Por otro lado, el objetivo de una derogación puede ser actualizar el marco legal, corregir errores, o resolver conflictos normativos con otras disposiciones vigentes que se crea que aquella norma podría estar vulnerando algún derecho fundamental.

Las razones por las que se propone derogar la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE son las siguientes:

Consideramos que, la normativa permite emplear trabajadores bajo condiciones mínimas, justificando esto como un mecanismo para fomentar la formalización. Sin embargo, dicha medida compromete derechos laborales fundamentales y genera desigualdades en comparación con otros sectores que cuentan con mayor protección jurídica, asimismo, al permitir que asociaciones y juntas de propietarios contraten hasta 10 empleados bajo el régimen de la microempresa, se abre la posibilidad de precarizar el empleo. Este régimen, al obtener beneficios sociales limitados, puede desmotivar a los trabajadores y perpetuar condiciones laborales adversas. Las actividades que regula esta disposición como la limpieza y vigilancia son las que están sujetas a escasas fiscalizaciones, por lo que puede facilitar que algunos empleadores incumplan la normativa, afectando más los derechos de los trabajadores que se consideran en este régimen. También existe el conflicto entre los principios constitucionales, nuestra Carta Magna prioriza la debida protección de los derechos laborales y la imparcialidad a la igualdad, sin embargo, podemos ver que esta norma podría anteponer los intereses empresariales, dejando de lado la defensa de los derechos de los trabajadores. Consideramos que, aunque se entienda que el objetivo de la Sexta Disposición Complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE es promover la formalización, argumentamos que, la existencia de regímenes laborales diferenciados podría fomentar una segmentación en el mercado de trabajo, perpetuando la informalidad.

II. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

El tipo de estudio empleado en esta investigación fue el descriptivo, el cual es preciso para abordar la problemática planteada mediante la descripción y explicación detallada de la problemática. Tal como señalan Castro et al. (2020), este tipo de investigación constituye un medio idóneo para describir las principales características de un fenómeno, mediante criterios estructurados para poder propiciar respuestas frente a una problemática definida.

De este modo, es necesario señalar que la teoría de investigación básica, en la que está encausada la presente investigación, es empleada en aspectos científicos para conocer fenómenos nuevos. Por otro lado, en cuanto al diseño de investigación, esta es no experimental y transversal, debido a que no se ha manejado ninguna de las variables establecidas, ya que solo se estudió la información tal como fue recopilada. Así mismo, es transversa, ya que el trabajo concluirá a partir de la información acopiada, todo esto enmarcado en el contexto espacio-tiempo establecido en los objetivos de la presente investigación.

2.2. Caracterización de sujetos

La presente investigación, tal como se mencionó en líneas anteriores, es de carácter documental, por lo mismo se ha tenido a bien considerar principalmente toda la normativa referente al régimen laboral especial de las micro, pequeña y mediana empresa en el Perú, a su vez que se procesó el material documental necesario para poder analizar los derechos laborales que son vulnerados por la Sexta disposición complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.3.1. Técnica de recolección de datos

Teniendo en consideración el tipo de investigación aplicada en el presente trabajo, es que se empleó como técnica de recolección de datos, el análisis documental, el cual es empleado para obtener información relevante de fuentes documentales, para posteriormente ser sistematizados y analizados por el autor.

2.3.2. Instrumento de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación se aplicó como instrumento de recolección de datos la ficha, ello a fin de poder obtener la información más resaltante de los libros, revistas y normativa nacional relacionada a nuestro tema de estudio.

2.4. Procedimiento para la recolección de datos

Como parte del procedimiento de recolección de información, se definió inicialmente el objetivo y alcances de nuestra investigación. Posteriormente seleccionamos diversas fuentes, tanto primarias, entre ellas la normativa laboral vigente, como secundarias, es decir libros, revistas y comentarios doctrinales sobre la vulneración de derechos generados por la Sexta disposición complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE.

Del mismo modo, durante la investigación se empleó la técnica del fichaje para registrar de manera precisa los datos de las fuentes consultadas, permitiéndonos un análisis sistematizado del tema en cuestión, permitiéndonos un desarrollo adecuado de nuestra investigación.

2.5. Procedimiento para la recolección de datos

La presente investigación se ha realizado en base de conocimientos respaldados por la universidad Señor de Sipán, como a su vez, este trabajo contiene información original, la cual se ha planteado por nosotros para poder llevar de forma correcta la investigación.

III. RESULTADOS

Figura 1

En el cuadro presentado, se detalla una línea de tiempo con las principales normativas que se encuentran vinculadas al desarrollo de la micro y pequeña empresa (MYPE) en el Perú. Este recorrido histórico permite observar cómo se han implementado las diferentes disposiciones para promover la formalización, regular los derechos laborales. Asimismo, se destaca la evolución en los regímenes laborales, evidenciando tanto avances como aspectos que han generado controversias, cómo las limitaciones de derechos laborales bajo ciertos marcos normativos.

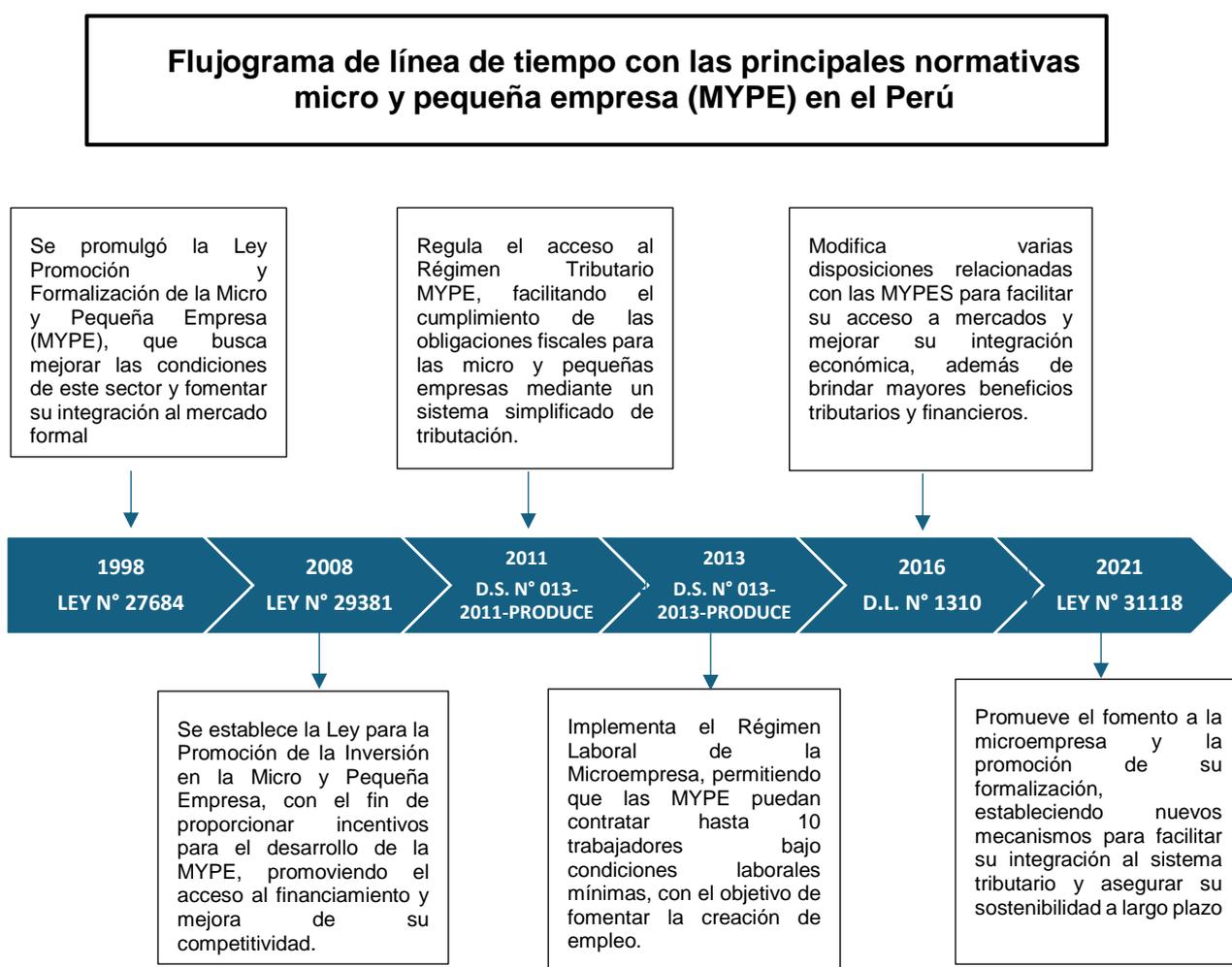


Figura 1. Principales normativas que se encuentran vinculadas al desarrollo de la micro y pequeña empresa (MYPE) en el Perú. Fuente. Elaboración propia.

Figura 2

Se puede observar en el siguiente cuadro, los derechos laborales vulnerados por la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE. Esta normativa afecta principalmente derechos como la igualdad de trato, la remuneración justa y proporcional al trabajo realizado, así como el acceso a beneficios laborales plenos, como la seguridad social, CTS y vacaciones completas. Además, permite condiciones laborales inferiores al ampararse en el régimen de microempresa, lo que perpetúa una desigualdad frente a otros sectores. Asimismo, genera un espacio para despidos arbitrarios y precariedad laboral, contraviniendo principios constitucionales y tratados internacionales en materia de derechos humanos laborales.

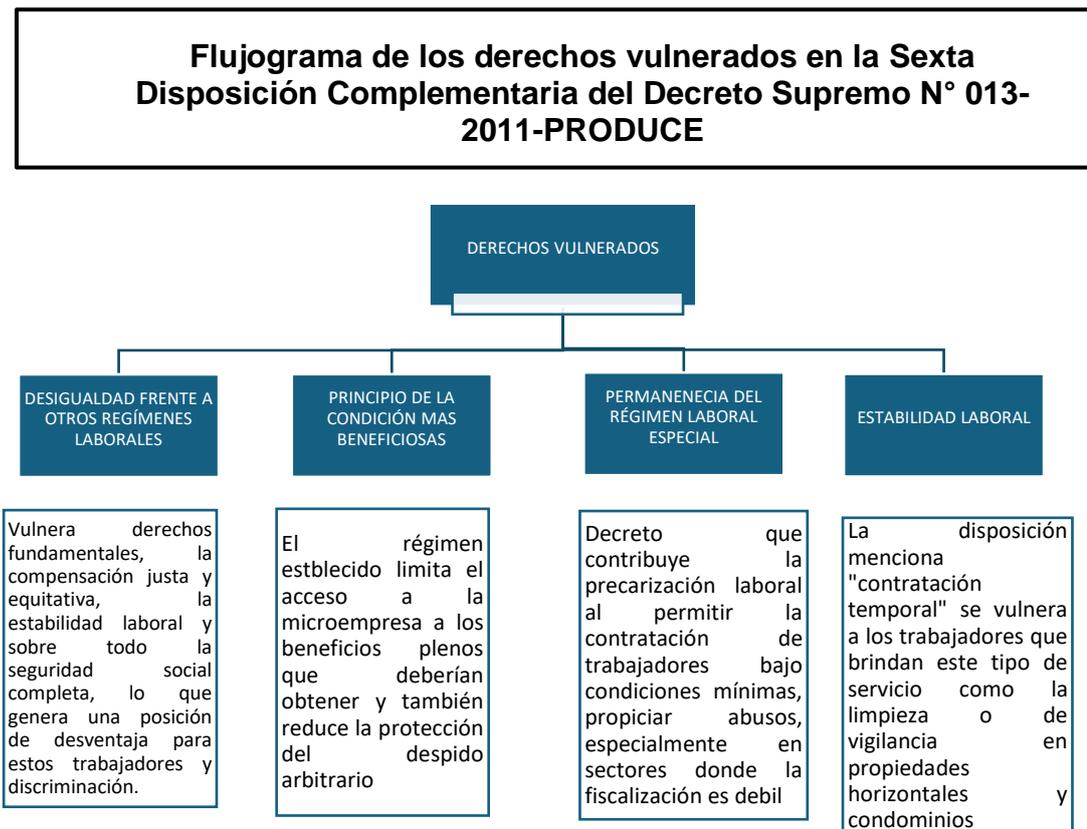


Figura 2. Los derechos laborales vulnerados por la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE. Fuente. Elaboración propia

Figura 3

En el cuadro que se puede visualizar, se destacan las principales características de las entidades no lucrativas mencionadas en la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, entre ellas: juntas vecinales, asociaciones y agrupaciones de propietarios o inquilinos bajo regímenes de propiedad horizontal o condominios.

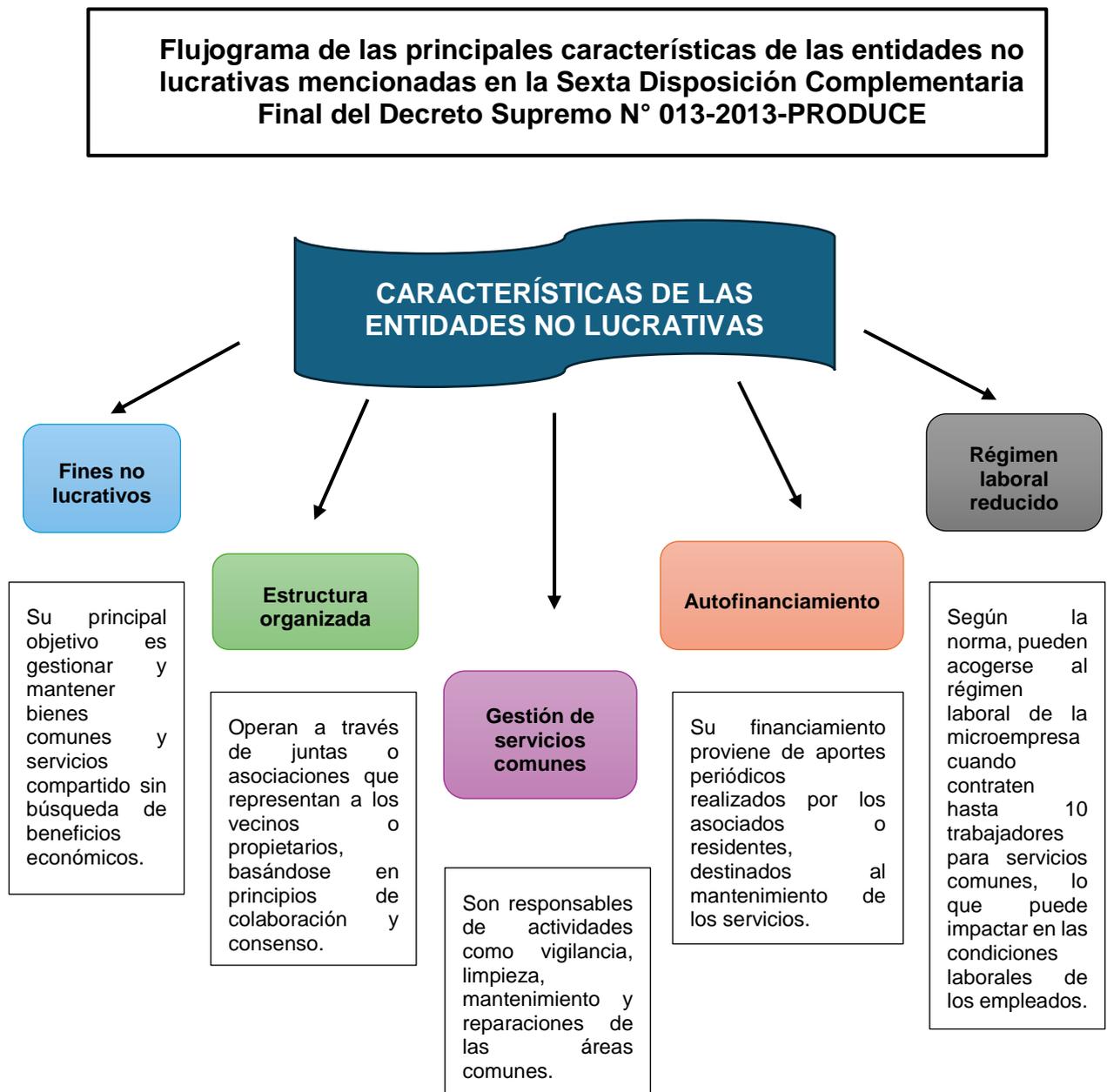


Figura 3. Las principales características de las entidades no lucrativas mencionadas en la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE. Fuente. Elaboración propia

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

El régimen laboral especial ideado para las MYPES, establecido para fomentar su formalización y crecimiento, ha sido clave en el desarrollo económico del país. Sin embargo, este marco normativo genera una disminución de derechos laborales esenciales, como las vacaciones, CTS y gratificaciones, lo que hace precaria la situación de los trabajadores. Pero esto no se detiene ahí, siendo más problemático aún la extensión de este régimen laboral especial a organizaciones sin fines de lucro, como las asociaciones y juntas de propietarios, entidades que, al no perseguir fines comerciales, carecen de justificación para someterse a este régimen diseñado para micro o pequeñas empresas, perpetuando las condiciones laborales de estos trabajadores sin posibilidad de mejora.

Es por ello por lo que la discusión radica en la propuesta de derogar la sexta disposición complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE y crear un régimen laboral específico para organizaciones no lucrativas. Este nuevo marco normativo garantizaría derechos básicos laborales acordes con la sostenibilidad económica de estas entidades, promoviendo la justicia y equidad en el ámbito laboral peruano.

4.2 Conclusiones

Respecto del Objetivo General:

Bajo la extensión de régimen estipulada por la Sexta disposición complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE, los trabajadores de organizaciones sin fines de lucro ven sus derechos laborales vulnerados, teniendo solo vacaciones de 15 días, sin afiliación al seguro social y contribución a un sistema de pensiones, o acceso a beneficios adicionales propios de regímenes laborales más amplios como el régimen general. A diferencia de las microempresas, que podrán eventualmente escalar a categorías empresariales y modificar su régimen, estas organizaciones no lucrativas, llámese juntas o

asociaciones de propietarios, dada su naturaleza no empresarial, permanecerán indefinidamente bajo condiciones laborales inapropiadas, dejando a los trabajadores de dichas organizaciones imposibilitados de poder gozar plenamente sus derechos laborales.

Respecto del primer Objetivo Específico:

El extremo de la norma estudiada favorece intereses empresariales afectando a los trabajadores al reducir determinados derechos como el hecho de que el trabajador se encuentre sujeto a percibir una remuneración mínima vital o reduciendo descanso vacacional de 15 días por cada año de servicio. Generando de este modo que los trabajadores no puedan recibir gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, seguro de vida o contra accidentes laborales, utilidades, asignación familiar, derechos colectivos, entre otros.

Respecto del segundo Objetivo Específico:

La necesidad más evidente para los trabajadores de juntas, asociaciones o agrupaciones de propietarios es la creación de un marco regulatorio adaptado a la realidad de estas organizaciones sin fines de lucro. Esto resolvería la brecha legal existente y mejoraría las relaciones laborales en este sector. Permitiendo establecer un equilibrio entre los derechos laborales de los trabajadores y la sostenibilidad económica de las entidades, promoviendo prácticas más justas y sostenibles en el ámbito laboral en el Perú.

Respecto del tercer Objetivo Específico:

Como una de las opciones más viable para dar solución a este problema, encontramos sin lugar a duda la necesidad de derogar la Sexta Disposición Complementaria del decreto analizado e implementar un régimen laboral especial diseñado específicamente para las organizaciones sin fines de lucro. Este régimen debería considerar las limitaciones económicas y estructurales de estas entidades, ofreciendo a los trabajadores condiciones laborales justas y adecuadas sin comprometer la viabilidad de las organizaciones.

V. REFERENCIAS

- Arevalo, E. & Figueroa, M. (2022). *Los derechos laborales vulnerados de los trabajadores durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú*. Universidad César Vallejo. [Para obtener el título profesional de abogado]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110530/Arevalo_SE-Figueroa_FMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernilla, M. & Espinoza, G. (2023). Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe. [Tesis para optar el título profesional de abogado]. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11109>
- Castro, N., Guevara, G., & Verdesoto, A. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Cavero, M. & Ulloa, M. (2022). Juntas vecinales y seguridad ciudadana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 41-55. Universidad César Vallejo. Lima-Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1467/2041>
- Díaz, J. (2016). Las asociaciones. *Revista jurídica de economía social y cooperativa* Núm. 29 Pág. 81-116. <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/029-005.pdf>
- Dirección de Capacitación y Difusión Laboral. (2019). Régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa. (85), 1-9. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289278/Art%C3%ADculo_REMY PE_-_Enero_2019.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289278/Art%C3%ADculo_REMY_PE_-_Enero_2019.pdf)
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú Fondo Editorial. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170697>

Florián, M. (2017). *Ventajas del Nuevo Régimen Mype Tributario*. Universidad Católica del Perú.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjKiKe6n_6JAxWLLLkGHZnIEr4QFnoECDsQAQ&url=https%3A%2F%2Frevistas.pucp.edu.pe%2Findex.php%2Frevistalidera%2Farticle%2Fdownload%2F23595%2F22565&usg=AOvVaw05Z-EcPKd6mdvRfbCNt02K&opi=89978449

García, D. (10 de setiembre del 2019). *Organizaciones sin fines de lucro*. *Revista Ganar-Ganar*. <https://ganar-ganar.mx/2019/09/10/organizaciones-sin-fines-de-lucro/>

Guerrero, J. F. (2020). La Derogación de Normas Jurídicas y Principios de Solución de Antinomias. *Revista Ruptura*, (02), 227-252. <https://doi.org/10.26807/rr.vi02.30>

Hernandez, K. (15 de febrero del 2024) *Cuáles son los derechos laborales en el Perú*. Rankmi. <https://www.rankmi.com/blog/cuales-son-los-derechos-laborales-en-el-peru>

Lucana, C. (2021). La problemática de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa en el Perú, a la luz del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, el Convenio 111 de la OIT y la Constitución Política del Perú. [Tesis para optar el título profesional de abogado]. Universidad Tecnológica del Perú
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4254>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2013). Decreto supremo n° 013-2013 – PRODUCE. Texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-promocion-del-empleo/remype/normas-legales/>

Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. (4ª ed.). Fondo Editorial PUCP: Lima.

- Pazos, J. (2024). *La actuación concurrencial de las personas jurídicas sin fines de lucro (y la libertad de realización de actividades económicas)*. *Revista Themis de Derecho*, (85), 35-56.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/29756/26770>
- Quispe, A. (2021). El despido arbitrario por vulneración de Derechos Constitucionales del trabajador en el Perú, desde la visión de los derechos humanos.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-I-432-454.pdf>
- Rodríguez, I. (2021). Vulneración de los derechos laborales en el régimen laboral de la micro y pequeña empresa. [Trabajo de suficiencia profesional para obtener el título profesional de abogado]. Universidad Nacional de Cajamarca.
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4505>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú. (2023). Informe anual de diagnóstico y evaluación acerca de la actividad empresarial de las micro y pequeñas empresas en el Perú, y los determinantes de su capacidad formal.
<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mypes-2023.pdf>
- Torres, M. (12 de julio del 2024). *Junta de Propietarios en REMYPE*. MISHA.
<https://misha.pe/laboral/junta-de-propietarios-remype/>
- Villanueva, V. (2023). *Todo lo que Debes Saber sobre la Junta de Propietarios en Perú*. EDIPRO. <https://blog.edipro.cl/todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-junta-de-propietarios-en-peru/>