



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO  
46° DEL TUO DE LA LEY MYPE, PARA LA  
PROTECCIÓN DEL DERECHO A LAS  
VACACIONES**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**Autora:**

**Bach. Deza Salcedo Mary Elena**

**<https://orcid.org/0000-0003-0801-8769>**

**Asesor:**

**Dra. Xiomara Cabrera Cabrera**

**<https://orcid.org/0000-0002-4783-0277>**

**Línea de Investigación:**

**Ciencias jurídicas**

**Pimentel – Perú**

**2021**

**Aprobación de jurado**

---

Dra. Eliana Maritza Barturen Mondragon

**PRESIDENTE**

---

Mg. Cecilia Elizabeth Hananel Cassaro

**SECRETARIO**

---

Mg. José Lázaro Liza Sánchez

**VOCAL**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo es dedicado a mis padres Marco Antonio Deza Urupeque y Julia Esperanza Salcedo Zagaceta que siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económica para poder llegar a ser una gran profesional.

Con mucho amor a mi novio Juan Ramón del Rosario Veliz por su apoyo y dedicación a lo largo de mi carrera universitaria. A mi hijo Samuel Daniel Del Rosario Deza, el mayor motivo de superación personal y profesional.

Gracias a Dios por mi hermosa familia los amo.

## **Agradecimiento**

A mi hermano Luis Miguel Cuya Salcedo por estar siempre a mi lado, y apoyarme como un buen ejemplo de hermano mayor, siempre serás el amigo a quien acuda a contar todo, confié en ti, gracias por todo.

Y a la Universidad Señor de Sipán, docentes que me enseñaron a lo largo de mi carrera y a toda la comunidad jurídica que pone al alcance sus investigaciones para el desarrollo profesional estudiantil.

## Resumen

La investigación busca proponer la modificación del Artículo 46 DEL TUO DE LA LEY MYPE, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (en adelante, Ley MYPE), para proteger el derecho a las vacaciones de los trabajadores en todo nuestro país, teniendo en cuenta que, en el campo laboral, es uno de los beneficios sociales que corresponde a todos los trabajadores, ya sea del sector público o privado, por eso la aplicación de este artículo se considera discriminatoria y desigual, y también uno de los derechos constitucionales es la igualdad ante la Ley y, por lo tanto, resultó contrario a la Constitución.

Es por eso que, en este trabajo de investigación, analizaremos este beneficio social, que tiene un reconocimiento como un derecho constitucional, que nos lleva a realizar un análisis de la norma infra constitucional, a la luz de la Carta Magna y los tratados laborales internacionales, como el Convenio núm. 132 de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), que regula las vacaciones anuales pagadas para todos los trabajadores sin distinción.

A través de estas líneas, queremos hacer un comentario sobre las vacaciones basado en lo expresado en las regulaciones nacionales e internacionales vigentes, así como en la doctrina, que considera que el derecho a las vacaciones es uno de los beneficios laborales que todo trabajador debería disfrutar. , como recompensa por todo el año trabajado y con el propósito de reponer sus energías, para esto el empleador está obligado a proporcionar este beneficio en el tiempo dado y de la misma manera pagar su remuneración por el disfrute de sus beneficios, esto la doctrina también considera una suspensión del trabajo imperfecta, ya que el trabajador deja de asistir a su lugar de trabajo pero si está disfrutando de su salario de manera normal. Es por ello que creemos que los trabajadores que están sujetos al régimen MyPES, deberían gozar de sus 30 días de vacaciones anuales al igual que cualquier otro trabajador que pertenezca al régimen público o privado, con ello no solo se le estará dando un reconocimiento total de su derecho a vacaciones, sino se le estará garantizando un trato igualitario ante la Ley.

**Palabras claves:** Beneficios laborales, vacaciones, régimen privado, MYPES.

## Abstract

The investigation seeks to propose the modification of Article 46 OF THE TUO DE LA MYPE LAW, Law for the Promotion and Formalization of Micro and Small Enterprises (hereinafter, MYPE Law), to protect the right to vacation for workers throughout our country, taking into account that, in the labor field, it is one of the social benefits that corresponds to all workers, whether from the public or private sector, that is why the application of this article is considered discriminatory and unequal, and also one of the rights constitutional is equality before the Law and, therefore, proved contrary to the Constitution. That is why, in this research work, we will analyze this social benefit, which has a recognition as a constitutional right, which leads us to perform an analysis of the infra constitutional norm, in the light of the Magna Carta and international labor treaties , such as Convention No. 132 of the World Labor Organization (ILO), which regulates annual paid vacations for all workers without distinction.

Through these lines, we want to comment on vacations based on what is expressed in current national and international regulations, as well as on the doctrine, what considers the right to vacation is one of the labor benefits that every worker should enjoy . , as a reward for the whole year worked and with the purpose of replenishing their energies, for this the employer is obliged to provide this benefit in the given time and in the same way pay their compensation for the enjoyment of their benefits, this doctrine also It considers a suspension of imperfect work, since the worker stops attending his place of work but is enjoying his salary in a normal way. That is why we believe that workers who are subject to the MyPES regime, determined to enjoy their 30 days of annual vacations just like any other worker belonging to the public or private regime, with this will not only be given full recognition of your right to vacation, but you will be guaranteed equal treatment before the Law.

**Keywords:** *Laboral benefits , holidays , private regime , MYPES.*

# ÍNDICE

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
1.1.	Realidad problemática.....	12
1.2.	Trabajos previos.....	16
1.3.	Teorías Relacionadas al tema.....	22
1.3.1	<i>Modificación del artículo 46° del TUO de la Ley Mypes</i> .....	22
1.3.2	<i>El derecho a las vacaciones</i> .....	40
1.3.3.	<i>Principios</i> .....	42
1.3.4.	<i>Teorías relacionadas al tema.</i> .....	43
1.3.5.	<i>Doctrina</i> .....	46
1.3.6.	<i>Legislación comparada</i> .....	50
1.4.	Formulación del Problema. ....	51
1.5.	Justificación e importancia del estudio.....	51
1.6.	Hipótesis.....	52
1.7.	Objetivos.....	52
1.7.1.	<i>Objetivos General</i> .....	52
1.7.2.	<i>Objetivos Específicos</i> .....	52
<b>II.</b>	<b>MATERIAL Y MÉTODO.....</b>	<b>52</b>
2.2	Población y muestra.....	53
	Tabla N° 01: Datos de los informantes según el cargo que desempeñan.....	53
	Muestra.....	53
2.3.	Variables, Operacionalización.....	55
2.4	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	57
2.5	Procedimientos de análisis de datos.....	57
2.6	Aspectos éticos. Dignidad Humana:.....	57
	Consentimiento informado.....	57
	Información.....	57
	Voluntariedad.....	58
	Beneficencia:.....	58
	Justicia:.....	58
2.7	Criterios de Rigor Científico:.....	58
	Muestreo:.....	58
	Generalización:.....	58
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>59</b>
3.1.	Tablas y figuras.....	59

3.2.	Discusión de resultados .....	69
3.3.	Aporte científico .....	73
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	76
	REFERENCIAS .....	78
	ANEXOS .....	83
1.	Decreto Legislativo N° 713.....	83
2.	Texto Único Ordenado de La Ley De Promoción de La Competitividad, Formalización y Desarrollo de La Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley Mype .....	88
3.	Jurisprudencia (Expediente 00021-2014-PI/TC).....	119
4.	Cuestionario.....	123
5.	Matriz de consistencia.....	124



## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación se centra en proponer la modificación del artículo 46° de la Ley Mype, para proteger el derecho a las vacaciones de los trabajadores sometidos a este régimen, por cuanto, de acuerdo a los diferentes regímenes laborales en nuestra legislación peruana, existe una desigualdad en el dogma de estos derechos de los trabajadores, que buscan el desarrollo en todos los aspectos, ya sea profesional, familiar, económico, entre otros.

En el Perú, muchos trabajadores tienen un trabajo informal y una de las razones es porque los empleadores, en muchos casos quieren retribuir sus beneficios laborales, contratan por servicios personales el cual les facilita no considerarlos en las planillas y con ello negarle beneficios a muchos trabajadores, por ello consideramos que para afrontar este problema el Congreso de la Republica deberá crear una norma que no vulnere los derechos de los trabajadores. Además es indispensable observar, desde la prospectiva del derecho la obligación del Estado de promover los MYPES, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50° del T.U.O. de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (en adelante, Ley Mipyme), en donde se toma en cuenta el artículo 41° de la Ley Mype, en relación al Régimen Laboral Especial, el cual está conducido hacia la formalización y progreso de la Mype, llegando a establecer mejores condiciones en relación al “disfrute efectivo” del aspecto laboral de los mismos, con lo que no se cumple en igualdad de derechos, con los otros sectores laborales. (Castillo, 2018).

La investigación tiene como problemática la siguiente: ¿Cómo proteger el derecho a las vacaciones de los que trabajan bajo esta regulación laboral?, dado que los derechos laborales son derechos que están incorporados en nuestra Constitución Política de 1993 y son de naturaleza general.

En la investigación se plantea, como objetivo general, proponer la modificación del artículo 46° del TUO de la Ley MYPE para proteger el derecho a las vacaciones de los trabajadores en la ciudad de Chiclayo; y, como objetivos específicos, que sustenta la realización del objetivo general que son: diagnosticar el estado actual del derecho al descanso en la ley MYPE, identificar los factores influyentes en el derecho a las vacaciones de los que laboran ceñidos a la norma MYPE, analizar si el artículo 46° del TUO de la Ley MYPE, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa vulnera el derecho de los

trabajadores, Diseñar la modificación del art. 46 del TUO de la ley MYPES para proteger las vacaciones y Estimar los resultados que generará la modificación del artículo 46° de la Ley MYPES en el derecho a las vacaciones.

Por otro lado, cabe indicar que esta investigación se justifica y tiene su importancia en que el Texto Único Ordenado de la ley de la Micro y Pequeña Empresa, bajo el Decreto Supremo N°007-2008 TR, regula el tema del acceso del empleo decente, en base a lo que establece su artículo 46 en relación al descanso vacacional, regulándolo en 15 días.

"El trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumple con el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N ° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho a al menos quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos, se aplican las disposiciones del Decreto Legislativo N ° 713, según corresponda".

La evidencia muestra un claro detrimento de los derechos del trabajador que, debido a su pertenencia al régimen de Mype, no se le reconoce sus derecho completamente a diferencia de los otros regímenes laborales como es 728 y 276, que se les otorga a los trabajadores un descanso vacacional remunerado de un mes cada año a diferencia de la Mype que son solo 15 días, y por lo que trae a colación que si tratándose de derechos laborales reconocidos constitucionalmente deben ser por igualdad y reconocer a aquel trabajador de la Mype sus vacaciones completas.

Por otra parte, la Ley prohíbe la división de empresas para formar micro y pequeñas empresas con el fin de favorecerse de la flexibilización tributaria y laboral, tal y como consta en la legislación.

De esta misma forma tampoco pueden acceder a la flexibilización laboral y tributaria de la Mype formen parte de un conjunto monetario que conjuntamente tengan las características de una gran o mediana empresa, o aquellos que se relacionan de una manera económica con las diversas empresas de grupos nacionales y extranjeros que tengan características diversas.

Por otro lado, las empresas que presentan información falsa o están divididas por varias unidades de negocios, muchas bajas dependiendo de los contratos con el Estado que no sea

inferior a un año o superior a dos años. La base para verificar el vínculo económico y, posteriormente, la imposición de sanciones reguladas en la normativa.

Logrando obtener como hipótesis de la investigación que con la propuesta legislativa de modificación del artículo 46° del TUO de la ley MYPE, se estará protegiendo el derecho a las vacaciones de los trabajadores sujetos a este régimen laboral.

En la investigación se tendrá en cuenta una investigación en donde incurren figuras tanto cuantitativas como cualitativas, es decir, mixtas; además de tener un diseño experimental por que busca darle una solución al problema, en relación con la población la cual estuvo constituida por la población estuvo constituida por abogados especialistas en Derecho Laboral, con una muestra de 158 personas de la población y como instrumento cuestionario.

Finalmente, la investigación concluye en que la modificación del artículo 46° de la Ley MyPE para proteger el derecho a las vacaciones asegura la adecuada creencia de los derechos laborales, basado en el principio de igualdad, ya que las MyPES reconocen el derecho de vacaciones de forma limitativa siendo de 15 días, mientras los otros regímenes laborales reconocen de forma adecuada garantizando un adecuado descanso vacacional.

El estado actual del Derecho a las vacaciones en nuestra legislación es diferente ya que, de acuerdo a los regímenes laborales, cuentan con diferentes derechos laborales, claro es el ejemplo de las MyPES que no cumple o no reconoce de manera justa los derechos laborales, mientras que, por ejemplo, el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 276, reconocen de forma correcta el derecho de vacaciones otorgando 30 días de vacaciones remuneradas.

El factor influyente en el derecho a las vacaciones está en que existen las MyPES que no reconocen los derechos laborales, por lo que el principal factor para que no se reconozca de forma adecuada sus derechos es la regulación de los derechos laborales que otorga las MyPES.

Al realizar la reforma del artículo 46° de la Ley MyPE, se garantizará el reconocimiento de descanso de vacaciones de los trabajadores que pertenecen a una MyPE y, también, luego de estimar los resultados que generará la implantación la modificación del artículo 46| de la Ley MyPE en el derecho a las vacaciones en de lotrabajadores que están dentro de esta ley, estaría el reconocimiento de 30 días de descanso vacacional como mínimo, para los

trabajadores de las MyPES. La investigación debe tener un efecto a nivel nacional, ya que este beneficio es erga omnes y rige para todos los trabajadores sujetos a este régimen laboral.

### **1.1. Realidad problemática**

En el contexto internacional, en España El economista, (2018), “La flexibilidad en la jornada laboral es un factor cada vez más importante para los trabajadores, que buscan equilibrar con éxito la vida personal y profesional” se debe tener también en cuenta que “entre la jornada de trabajo, la pausa para comer y el desplazamiento, pasan fuera de casa entre 10 y 12 horas fácilmente” ello también refleja la necesidad de disfrutar de unas vacaciones adecuadas, lo contrario ocasionaría problemas en la personal Triangle solutions RR.HH. (2017), “el estrés puede causar un deterioro importante de la salud física y mental de las personas, por lo que un descanso planificado aporta a nuestra salud un bienestar mental, emocional y físico” en ese mismo sentido La falta de descansos anuales, como la falta de horas de sueño, disminuye la capacidad de pensar claramente y actuar de forma decisiva. (Grupo Empresarial Del Oriente, 2015).

En la legislación argentina el autor Caviglia (2015), indica que un problema es sucinto en el que la Ley establece que la pequeña empresa se define por dos criterios, el primero para el número de empleados, que no exceda las 40 horas, y el segundo para su facturación anual, debe ser menor que la cantidad de cada uno sector o actividad que establece el C.E.S (Comisión Especial de Seguimiento).

Aunque la ley no ha pronunciado literalmente la división, esta posibilidad está contenida en sus reglamentos, que el artículo 2 del decreto 146/99, que regula el artículo 90 de la Ley 24.467, estipula que todos los períodos que dividen voluntariamente la anuencia usual, deben tener una duración mínima de 06 días. (Caviglia, 2015).

Dentro de la normativa colombiana el 29 de diciembre de 2010 se expidió la Ley 1429, denominada Ley de Formalización y Generación de Empleo, erróneamente llamada "Ley de primer empleo", la cual tiene por objeto fomentar la formalización mediante incentivo al momento de la creación de empresas, disminuyendo los costos de formalización y aumenten otros beneficios.

Aunque parece que la ley está dirigida a las chicas empresas que comienzan su diligencia económica desde su creación, esta ley contiene varias modificaciones que se aplican a los contratos de trabajo actuales, ya que modifica algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo, del Régimen de insolvencia contenido en la Ley 1116 de 2006 y del Estatuto

Tributario, entre otros cuerpos normativos, entre sus principales cambios está: El artículo 20 de la Ley 1429 modificó el numeral 1 del artículo 189 del CST, el cual consagraba la prohibición de compensar en dinero las vacaciones.

Las vacaciones son compatibles con las licencias de incapacidad temporal, es decir que, en el supuesto que el cuadro de vacaciones coincida con la licencia de enfermedad, por lactancia, maternidad u otras el empleado seguirá con el derecho a disfrutar sus vacaciones posteriormente. Incluso si se reincorpora al trabajo después de culminado el plazo para otorgarle las vacaciones. Otra medida podría ser la compra venta de vacaciones a cambio de dinero, siempre y cuando exista una propuesta donde el trabajador acepte. (Pyme, 2016).

Aunque el periodo vacacional sea un derecho constitucional del empleado, el empresario debe realizar una gestión adecuada para su otorgamiento estableciendo un calendario de vacaciones informando al trabajador para que este pueda solicitar específicamente cuando desea hacer uso de este derecho y llegar a un acuerdo con la empresa.

A nivel nacional sucede que tanto las pequeñas como las micro empresas (en adelante la MYPE) se presenta como un papel en relación al desarrollo social y monetario del mismo país, pues se considera como la mayor fuente de incremento dinamizador de un mercado. Ahora bien se toma en cuenta el escenario del difícil acceso a un empleo formal, lo precario de sus problemas y la extensa información que se requiere para optar por soluciones genéricas y a largo plazo, resulta indispensable revisar el marco constitucional, que tiene como rol la impulso de la Micro y Pequeña Empresa, concatenada el artículo 50 de la Ley MIPYME, de acuerdo al artículo 41 de la le MYPE para incentivar la formalización y mejora de las contextos de los trabajadores pertenecientes al sector, por ello con la flexibilización de las obligaciones laborales y tributarias no se cumplen con el derecho a la igualdad y la política tuitiva del Estado en referencia a los derechos laborales (Castillo, 2018), “Las micro y pequeñas empresas (Mypes) son unidades económicas que pueden desarrollar actividades de producción, comercialización de bienes, prestación de servicios, transformación y extracción, existen casi 6 millones a nivel nacional” Expreso (2018), “Las micro y pequeñas empresas (Mypes) son unidades económicas que pueden desarrollar actividades de producción, comercialización de bienes, prestación de servicios, transformación y extracción, existen casi 6 millones a nivel nacional”

“pequeña, mediana o gran dimensión, lo más recomendable es elaborar y notificar a su personal con el contenido de su Política de vacaciones pues así la empresa puede establecer

un procedimiento interno para su aprobación o acuerdo, así como la forma de su solicitud y reparto de responsabilidades” (Enfoque Derecho, 2019)

En ese mismo sentido Jiménez, (2019), manifiesta que “Este régimen especial se ha creado legalmente con la finalidad de establecer el marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas” para Gestión (2018), “bien el financiamiento a corporaciones vinculado a grandes proyectos viene siendo el más dinámico y significativo, en términos de volúmenes los préstamos a la pequeña y mediana empresa (pyme) comienza a dar señales de mejoría. La Republica, (2019), “el número de trabajadores aumentó en ese periodo, al pasar de los 8 millones 200 mil a los 8 millones 400 mil en el 2018, lo que representa el 46,8% de la Población Económicamente Activa (PEA) del país” El mercado de las micro finanzas continúa en movimiento. Los créditos a las microempresas y pequeñas empresas peruanas (Mype) movieron S/.19.619 millones durante el primer semestre del año” (El Comercio, 2019).

Se toma en cuenta que, en el derecho laboral especial, en función a las Mypes, busca la finalidad de llegar a establecer un pago de acuerdo a las horas de trabajo es decir en tiempo de 8 horas en lo cual se tiene que tener en cuenta un descanso vacacional, semanal, o días de feriados. “En relación al descanso semanal, esto se refiere al descanso dominical mínimo un día, y el descanso anual, está referido al periodo vacacional máximo 30 días, ambos debidamente numerados” (Canelo, 2018).

Por parte de las pequeñas empresas, la compensación del tiempo debe verificarse por el servicio prestado para tener en cuenta el régimen común, que se especifica dentro de un período específico de 15 días por el tiempo del trabajo realizado en un máximo de 90 días aproximadamente. Por parte de los trabajadores, se tiene en cuenta que las microempresas no tienen su propio beneficio, porque de acuerdo con las vacaciones se considera una actividad privada, siempre y cuando sepan acerca de un descanso de vacaciones que debe cumplir con el día mínimo de las cuatro horas. (Pacífico, 2015), para Legis.pe (2018) “los trabajadores pertenecientes a las MYPES Gozar de 15 días calendario de descanso vacacional remunerado como mínimo por cada año completo de servicio”

Para el goce de las vacaciones del trabajador debe estar de acorde con los exigencias establecidas en el D.L. 713, llamado también el récord vacacional el cual señala entre otros aspectos que se llega a considerar que los descansos remunerados están en relación al estándar laboral de la actividad privada la cual tiene en cuenta que el trabajador que ha

trabajado por un tiempo de un 01 prestando servicios, gozarán de un descanso remunerado de 30 días, lo cual, no es igual al derecho establecido en el TUO de la Ley MYPE. (Pacífico, 2016).

La "Micro y Pequeña Empresa" significa que es un dispositivo económico que está formada por una persona física o puede ser una persona jurídica en forma de capacitación o gestión empresarial que se determina en la ley actual, cuyo propósito es para realizar actividades de producción, extracción, transformación, comercialización de bienes o prestación de servicios. Los trabajadores bajo el régimen laboral MYPE tienen derecho a disfrutar de al menos una remuneración vital mínima, y por cada año efectivo de trabajo 15 días de descanso remunerado. (SUNAFIL, 2017).

Para Alonzo (2015) en Tingo María las leyes laborales y de la seguridad social son vulneradas continuamente por los empleadores, estas situaciones generan los grandes problemas que afectan a los trabajadores, por lo que en esta ciudad las MYPES constituyen el movimiento financiero y económico con mayor crecimiento y auge a partir del esfuerzo de sus trabajadores. En este sector empresarial los trabajadores tienen un insuficiente pago de sus remuneraciones por ende no se brinda un bienestar, social, familiar y personal, vulnerando así también el derecho a la dignidad de la persona humana establecida en la Carta Magna, y como manifestó Marx en su libro El Capital.

Uno de los mayores problemas que afectan el desarrollo económico del país es la informalidad, porque 600 millones de micro y pequeñas empresas son formales y 6,9 millones de empresas son informales, según datos de la Administración y Vigilancia Aduanera Nacional. Para combatir la informalidad en nuestro país, el estado otorga beneficios a las empresas formales. Entre estos beneficios se encuentran los beneficios del trabajo, que son un incentivo para los empresarios como una herramienta para apoyar el crecimiento y el desarrollo del país. Actualmente, en Perú, el trabajo se realiza en función del nivel de ingresos que las micro y pequeñas empresas necesitan para promover la formalización y promoción de sus negocios, y el siguiente problema es que estas empresas no cumplen con las garantías y respetan los derechos. el trabajo de tus empleados. (Beltran y Ramos, 2016). En esa misma línea “cada vez que se agitan las aguas de nuestra economía (pequeña, débil y abierta), vuelven las voces empresariales a pedir más flexibilización laboral” (Ideele revista, 2014).

Para Gaona (2016) señala que las Mypes reducen los beneficios sociales en el ambiente laboral en el que se compone el derecho a la igualdad y el derecho en la ley es por ellos que se toma en cuenta que ante la pérdida de diversos derechos fundamentales lo cual se puede percibir la Carta Magna. Esto quiere decir que aquellas personas que se encuentran bajo la misma función, tienen un aspecto esencial en relación a la remuneración a las condiciones en las que se encuentra laboral el trabajador.

Si bien en la región se aprecia que el incumplimiento Este es un fenómeno que perjudica directamente la política social, la política fiscal y la política económica, ya que la economía no está incluida en las estadísticas oficiales de contabilidad nacional; También debe tenerse en cuenta que los niveles de personal han aumentado debido a la influencia de los gobiernos en las decisiones económicas, los impactos negativos en algunos casos, las decisiones abiertas y especulativas, incluidas la inflación, la evasión fiscal y los fabricantes de MYPES Chiclayo más antiguos. A medida que estas empresas aumentan el número de sus estructuras, la informalidad disminuye y existe una relación entre la categoría económica y el número de empleados con seguro social, así como en las empresas. fabricación de equipos electrónicos, caucho. y plástico, no hay seguridad social para los empleados de la empresa. (Gonzales, 2015).

## **1.2. Trabajos previos.**

Quizhpe (2016), En su investigación titulada: “El régimen de vacaciones para el trabajador, según el código del trabajo vulnera el derecho de igualdad establecido en la constitución de la república”, para optar el título de Abogada en la Universidad Nacional De Loja, Ecuador, nos expone:

Entre los derechos alcanzados por los reclamos obreros y del emplea público están las vacaciones que les sirven para recuperar el esfuerzo de la actividad laboral.

Aguilar (2016), En su investigación titulada: “Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial (2010-2015) en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación”, para optar por el grado de licenciatura en Derecho en la Universidad de Costa Rica, Costa Rica, nos expresa:

Mediante estudios y el en el analizar las leyes y la jurisprudencia existentes (2010-2015) y consultar otras fuentes bibliográficas, se puede lograr el objetivo general



propuesto en la investigación, confirmar las hipótesis propuestas y conducir a la conclusión del trabajo de investigación.

Vascoñez (2015), En su investigación titulada “Estudio Jurídico de las Multas que Impone el Ministerio de Relaciones Laborales a los Empleadores por Incumplimiento de Obligaciones Laborales en la Provincia de el Oro n La Ciudad de Machala en el Año 2013-2014”, para optar el título profesional de abogado en la Universidad Técnica de Machala, Ecuador, la autora concluye que:

Que los empresarios mineros y bananeros son los que tienen el mayor número de empleados en la región. Documentan los derechos laborales de sus trabajadores, pero no garantizan su cumplimiento.

Muchas veces el empleado no cumple con los estándares sociolaborales, y debido a la ignorancia, ignorancia o miedo a ser despedido, no exige los hechos, creando un estado de desprotección, donde la autoridad administrativa debe actuar aplicando el principio de la primacía. de la realidad

Requejo & Medina (2017), En su investigación titulada: “Plan de formalización de negocios para reducir la informalidad del funcionamiento de las MYPES de la provincia de Jaén – 2014”, para obtener el grado de magíster en gestión pública en la Universidad César Vallejo, Trujillo, nos expone:

Según las estadísticas sobre la informalidad de las operaciones de Mipe, el 92.80% (206) no son licencias de operación, según el análisis de documentos que operan en la sección de licencias comerciales y de operación de la ciudad de Jaén. Certificado de defensa civil, que es un problema grave en todas las provincias.

Vasquez (2016), En su investigación titulada: “Contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, año 2014”, para obtener el título profesional de Abogada en la Universidad Cesar Vallejos, Trujillo, nos expresa:

También hay ciertos acuerdos firmados bajo el programa MYPE que están dispuestos a regular el plan de empleo de MYPE en términos de asistencia social, independientemente de su situación laboral, lo que puede proporcionar beneficios

vitales mínimos dependiendo de la situación laboral. y otros recursos; por lo tanto, no se puede decir que el empleador desconozca el poder injusto proporcionado por el estado, las grandes necesidades económicas y los empleados, proporciona un poder que disminuye y reduce significativamente algunos de ellos, creando incertidumbre dentro de ellos. se convierten en trabajadores y esta discriminación en el trabajo.

Coz (2017), En su investigación titulada: “Aplicación del TUO de la ley 30056 y su impacto en la reducción de los derechos laborales y, en la contratación de personal de alta gama en las MYPES de la provincia de Huánuco – 2016”, para optar el título profesional de Abogado en la Universidad De Huánuco, nos expresa:

En primer lugar, el reintegro de derechos laborales tales como vacaciones, CTS, gratificaciones, vacaciones, no aplica a todos los trabajadores de las instituciones privadas. Siendo el caso que el goce de aquellos derechos solo lo pueden gozar trabajadores que hayan sido asalariados bajo el régimen laboral general, no siendo ello así, para los empleados que están contratados bajo el régimen laboral especial, prescrito en el cuerpo normativo del TUO de la Ley 30056. En consecuencia, está confirmado que la reducción de los derechos laborales establecidos por el Régimen Laboral MYPE regulado y contenidos en el cuerpo normativo del TUO de la Ley 30056 está relacionado con la vigencia y aplicación de dicha norma; por lo tanto, se confirma la hipótesis planteada.

Quispe (2017), En su investigación titulada: “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano” para optar al título de Abogado en la Universidad Andina Del Cusco, nos expresa:

Lamentablemente, nuestra legislación laboral peruana es proporcional a la definición de un contrato de trabajo parcial claro y definitivo; Por el contrario, tenemos una definición débil y parcial del alcance de los días hábiles, por lo que nos enfrentamos a un problema incierto. - el error de los textos normativos es típico - en el art. Alta Decisión No. 12. De hecho, 001-96-TR, el Tribunal fue manejado constitucionalmente, eliminando incertidumbres, encontrando un caso y otorgando una porción del promedio diario o semanal. trabajo a tiempo parcial.

También creo que no se puede honrar a TC por proporcionar una respuesta simple, rápida y simplificada para decidir cuándo decidir si se resuelve o no si nuestra legislación de infraestructura no proporciona una definición clara y precisa de dicho contrato. beneficios de este proceso, que solo reduce las garantías mínimas de los trabajadores a tiempo parcial. Esto significa que si el legislador es la persona que ha hecho arreglos débiles y parciales para el trabajo a tiempo parcial, ese tipo de trabajo será el mismo legislador solicitado para determinar el alcance de la jornada laboral.

Cárdenas (2016), en su investigación titulada: “El período vacacional de los trabajadores part time”, para optar el título de Abogado en la Universidad De Piura, nos expresa:

En una relación comercial, el trabajador tiene derecho a recibir vacaciones anuales, en las que se suspende la prestación de servicios sin el pago del salario habitual por el cumplimiento de sus obligaciones de restauración orgánica y vida social, siempre que cumpla las condiciones estipuladas en las disposiciones legales. Este derecho está claramente reconocido en la constitución política peruana. Aunque el derecho a las vacaciones no es uno de los derechos fundamentales del Artículo 2 de la constitución política del Perú, es por naturaleza un derecho fundamental y un derecho fundamental que debe ser respetado.

Zuta (2020), en su estudio titulado: “reducción de los beneficios sociales en el decreto supremo N 007-2008-TR y la inconventionalidad en su aplicación”, para lograr el título en Derecho en la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, tiene las siguientes conclusiones:

Respeto a los beneficios sociales flexibilizados se encuentran las CTS, asignación familiar, gratificaciones, así como también el derecho a las vacaciones, las cuales son reducidas a 15 días cuando en régimen general otorga 30 días.

Se determina que el decreto supremo 007-2008-TR reduce los beneficios sociales de los trabajadores de manera inconstitucional debido a que no hay un sustento legal ni doctrinario que valide la aplicación de estas disposiciones en nuestro cuerpo legislativo.

Chino y Eláez (2018), en su tesis denominada: “Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores de las MYPES en el Distrito del Cuzco y el empleo digno”, tesis para optar el título de abogado de la universidad Nacional San Antonio Abad del Cuzco, Cuzco. El autor concluyo que:

Se comprueba que las normas MYPES en el distrito del Cuzco no son cumplidas a cabalidad bajo esta premisa los empresarios bajo el régimen MYPES incumplen estos beneficios vulnerando los derechos ya reducidos por la legislación peruana, alejándose aún más de las normas supraconstitucionales, como las establecidas por la OIT.

Se debe tener en cuenta que el estado debe mantener una protección tuitiva hacia los trabajadores de cualquier régimen laboral, realizando las fiscalizaciones respectivas para evitar el abuso de la parte fuerte de la relación laboral (el empleador.

Estrella (2017), en su estudio de nombre:” la ley MYPE y su influencia en los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016-2017” investigación para optar la licenciatura en derecho en la Universidad Peruana de Los Andes, Huancayo, establece las siguientes conclusiones:

La nueva ley MYPE influyen de manera negativa en los derechos y beneficios laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016-2017, debido a que se vulneran ciertos derechos y beneficios laborales tanto en trabajadores de la micro y pequeña empresa, 60% de los trabajadores encuestados conocen lo que significa beneficios sociales, Pero el 62.9% no percibe beneficios sociales.

La nueva ley MYPE Influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus derechos son vulnerados como en las microempresas que no cuentan con seguro complementario de trabajo de riesgo, gratificaciones por fiestas patrias Y Navidad, compensación de tiempo de servicio a diferencia de la pequeña empresa que tienen acceso a estos derechos laborales pero estos son ofrecidos con restricciones. En otras palabras, sus derechos laborales no son plenos. Según los resultados se muestra que 58.5% de los trabajadores encuestados conocen el concepto de SCTR, El 60% considera que a futuro no creen contar con SCTR.

Ascornao y Gonzales (2017), en su tesis denominada: “Infracciones Laborales que influyen en el estado de resultados de la empresa R & R SAC periodo 2016” tesis

para optar el título de contador público en la Universidad Peruana de las Américas, Lima- Perú, los autores concluyen que:

En ocasiones las empresas no otorgan los beneficios laborales otorgados por ley y Constitución, como es en el caso de las vacaciones, lo cual puede traer como consecuencia que los trabajadores demanden sus derechos ante los juzgados laborales, generando perjuicios para la empresa.

Los empresarios tienen la obligación de reconocer el derecho al descanso vacacional a todos sus trabajadores, siempre y cuando efectúen con el límite vacacional regulado en el decreto legislativo N° 713.

Alonso (2015), en su investigación denominada “Infracciones Laborales de las MYPES s Su Implicancia En Los Trabajadores De Tingo”, tesis para optar el título de contador público en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María-Perú, la autora concluye que:

Las Mypes, en Tingo María, infringen las normas socio laborales, mediante mecanismos que evaden contribuciones. Por otro parte estas empresas aprovechan el poco control de la autoridad administrativa de trabajo, haciendo trabajar más de 8 horas diarias a los trabajadores, sin reconocer las horas extras, contraviniendo la jornada laboral máxima establecida por Constitución.

Muchas de las empresas también obligan a sus trabajadores a emitir recibos por honorarios, otorgando una contraprestación equivalente al sueldo mínimo vital.

Grau (2015), en su investigación denominada “Transitoria Flexibilización laboral y adecuada interrelación entre trabajadores, empleadores y Estado; Solución al precaria situación laboral de las Microempresas Chiclayanas, tesis para optar el título profesional de abogado en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque-Perú, la autora concluye que:

El empleo informal que se genera en las microempresas tienen ciertas características que vulneran los derechos del trabajador, como, por ejemplo: se establece remuneraciones por debajo del mínimo vital, vulnerando el artículo 24 de la Carta Magna; jornadas de trabajo, excediendo la jornada laboral diaria (8hrs) y

semanal (48 hrs), establecidos en el primer párrafo del artículo 25 de la Constitución Política, sin el debido reconocimiento de las horas extras; el no reconocimiento de las vacaciones anuales, establecida en el segundo párrafo del artículo 25 de la Constitución Política y por último los trabajadores son despedidos de manera encausada, nula, arbitraria y fraudulenta, vulnerando el derecho a la estabilidad laboral establecida en el artículo 27 de la Constitución Política.

Guevara y Ramírez (2017), en su investigación titulada, “Dificultades para acceder a un puesto de trabajo”. Tesis para optar el título de abogado de la universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, expresa en su primera conclusión:

El trabajo es el bien que se asemeja inseparable con el ser humano. Como derecho, alcanza su consolidación definitiva cuando adquiere rango constitucional. Esto lo indica el TC cuando establece dos aspectos importantes: el acceso a un trabajo y el derecho a no ser despedido sin una razón legal.

### **1.3. Teorías Relacionadas al tema**

#### ***1.3.1 Modificación del artículo 46° del TUO de la Ley Mypes***

##### ***1.3.1.1. Norma aplicable (dimensión de normatividad)***

La disposición laboral en particular para las micro y pequeñas empresas está regulada por varias normas, incluida la T.U.O. de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y de Acceso al Empleo Decente, D. S. N.° 007-2008-TR (30-09-08), y su reglamento, aprobado por el D. S. N.° 008-2008-TR (30-09-08); la Ley N.° 29903 (19-07-12), Ley de Reforma del Sistema Privado de Pensiones (SPP) y su reglamento, aprobado por el D. S. N.° 068-2013-EF (03-04-13).

El descanso físico de vacaciones está reglamentado por el Decreto Legislativo N ° 713, la Ley de Descanso Remunerado, así como por sus reglamentos, el Decreto Supremo N ° 012-92-TR de 3 de diciembre de 1992 en adelante el Reglamento. Estas reglas otorgan el derecho de los trabajadores a 30 días hábiles en relación al descanso que tienen que tener por la casa año de servicio prestado.

En la legislación peruana, el derecho a las vacaciones ha sido tradicionalmente de 30

días calendario y estos no se aumentan en el momento de los servicios, como lo prescribe gran parte de la legislación comparativa y lo que encomienda la OIT, teniendo en cuenta el R. Leg. N.º 13284 de la ley peruana en donde se toma en cuenta la Convención Internacional de Trabajo de número 52, expresa que los derechos de las vacaciones anuales tienen que ser pagadas además que se debe de reconocer que los trabajadores laboral 6 días y que por lo menor tiene el derecho de poder ejercer un derecho de descanso en lo cual se debe de tener en cuenta la jornada laboral. Tal como está establecido en el art. 2 en mención:

Toda persona y bajo la modalidad de la ley tiene todo el derecho de que después de haber laborado durante un año de manera continuada tiene que ejercer sus derechos de vacaciones de manera anual y además tiene que ser remuneradas por el tiempo en el que se está tomando el tiempo de descanso.

#### *1.3.1.2. Riesgos laborales en Latinoamérica*

La necesidad de esta transformación de la rama del derecho penal en el tema de peligros de trabajo ha sido advertida en los últimos años por algunos países de Latinoamérica, concretándose en la creación de los delitos de peligro, que de un modo similar al art. 316 del CP español, castigan al empleador cuando por infracción descuidan la vida y la salud de los trabajadores debido a una grave omisión de las normas de seguridad laboral.

En este sentido, se viene gestando una permuta de modelo en materia de derechos humanos, sociales y laborales a nivel regional (Arece, 2015, p. 1). La generalización democrática de América Latina significó que se comience a abandonar el derecho penal de control social para incorporar nuevos objetos jurídicos de protección, como los derechos laborales. En este marco, cabe mencionar, además de la situación de Perú con las reformas al art. 168 y la incorporación del art. 168-A al CP; Paraguay con la introducción del art. 205 en el CP; y Uruguay, donde los sindicatos impulsaron la aprobación de la Ley N.º 19196, en 2014.

Cabe destacar que, a diferencia de los países mencionados, el nuevo Código del Sistema Penal Boliviano (CSPB), recientemente derogado (enero del 2018), ha permanecido ajeno al movimiento legislativo antes señalado, ya que no contempla el delito de riesgos laborales. Si bien se ha incluido una sección de delitos “contra el derecho al trabajo” (libro segundo, título ii, capítulo vii, sección ii: art. 196

(explotación laboral); art. 197 (atentados contra la libertad de trabajo); art. 198 (sabotaje) y art. 199 (ejercicio ilegal de profesión u oficio), el legislador boliviano no ha sancionado el peligro grave para los trabajadores, ocasionado por la inobservancia de empleador de las leyes laborales.

En la actual sociedad de riesgo (Beck, 2001, p.p. 5 - 12), El estado no puede limitarse a garantizar áreas de autonomía individual que obstaculicen las iniciativas de terceros en las áreas de libertad, sino que también debe garantizar el desarrollo libre y efectivo de su personalidad en la sociedad, estableciendo todos estos mecanismos para garantizar su participación. Se debe prestar especial atención a los grupos sociales que necesitan una mayor detención debido a la desigualdad real en condiciones de igualdad material. (Urquiza, 2007, p. 686).

La masificación productiva, la proliferación industrial, la actividad minera, entre otras, crean nuevos focos de riesgo que se constituyen en peligros para bienes jurídicos personalísimos, no solo hacia el exterior, sino también hacia el interior del centro de trabajo. Pero estos riesgos no están comprendidos en los alcances normativos de los tipos penales tradicionales. Sin duda, los riesgos laborales obligan a un cambio de rumbo en la política criminal, siendo que el individuo no solo necesita que se tutele su vida y salud frente a homicidios y lesiones (delitos del derecho penal clásico), sino también contar con un ambiente seguro de trabajo, concepción que conlleva a introducir nuevas categorías dogmáticas.

El derecho penal nuclear propio del Estado liberal se basa en una técnica de tipificación propia de los delitos dolosos de lesión, mientras que, en el marco de un derecho penal moderno, la formulación político-criminal comprende la utilización dogmática de los bienes jurídicos colectivos y los tipos de peligro, así como el predominio de los injustos imprudentes y omisivos. Los nuevos retos de la sociedad moderna superan de forma trascendente los conceptos tradicionales de la vieja dogmática acuñada en el derecho penal liberal. De este modo, “se confirma la necesidad de un cambio, por cuanto no se debe olvidar que el derecho penal constituye una herramienta de control social y, por lo tanto, debe transformarse al mismo tiempo que evoluciona la sociedad” (Gallardo, 2016, p. 26).

En este contexto, la necesidad de la intervención del derecho penal (mediante un delito de peligro) en el ámbito de los accidentes de trabajo, parte de la constatación



de una realidad fáctica. Esta realidad se refiere, en primer lugar, a la diferencia de los sujetos dentro de la correlación laboral (Lescano, 2006, p. 11), y en segundo término, al elevado número de accidentes que ocurren en su seno, como consecuencia del incumplimiento de las leyes que protegen los contextos de seguridad, en las que debe desarrollarse la prestación laboral.

Dicho esto, la respuesta del legislador a la realidad aquí descrita debe partir de dos decisiones valorativas. Primero, tenga el desequilibrio de derechos en el contexto laboral al establecer las obligaciones de ambos y, de ese modo, implicar a la más fuerte en la protección de la más débil y, en segundo lugar, reconocer que derechos fundamentales, como la vida y la salud, deben protegerse penalmente de modo intensificado y específico en el ámbito de las actividades laborales (Corcoy, 2003, p. 41).

En un área como el trabajo, donde el riesgo es estructural y donde el deber de cuidado ya está previsto en la norma de prevención administrativo-laboral, constituye un paso importante en la prevención de accidentes laborales, haciendo que la violación de esos delitos sea maliciosa crimen. normas de seguridad, cuando generan un grave riesgo de los derechos de los trabajadores. De un planteamiento similar a este, parte el ordenamiento español.

Tanto la normativa extrapenal de prevención como el Código Penal (arts. 316 y 317) entienden que la siniestralidad laboral no es tanto un resultado “accidental”, en el sentido de casual o contingente como una consecuencia de factores causales, por lo que desarrollan coherentemente esta idea programática. Al margen de que en la práctica del trabajo asalariado y en el ámbito social de riesgo, es ineludible la aparición de ciertos resultados dañosos, otros son previsibles y por ende, evitables. Esas normas básicas comparten el principio, receptado en la Constitución española y en muchos instrumentos internacionales, de que los derechos tutelados de los trabajadores han de ser objeto de protección especial, porque especiales son los riesgos que genera la prestación laboral.

El tenor literal del art. 316 del CP es el siguiente:

Aquellos que, en el incumplimiento de las obligaciones legales y la prevención de riesgos laborales a menos que proporcione los medios necesarios para proteger sus vidas, su salud o su integridad física sin proporcionarles los medios necesarios para llevar a cabo su trabajo con medidas adecuadas de seguridad e higiene serán

sancionados con penas de prisión de 06 meses a 03 años y una multa de seis a doce meses.

### 1.3.1.3. *Regulación de la constitución política del Perú*

A nivel constitucional, la Constitución de 1933, vigente al ratificarse este Convenio N.º 52 de la OIT mencionada con anterioridad, no regulaba sin embargo el derecho a vacaciones. Tal negligencia que fue remediada por la Carta Magna del año de 1979.

Esta Carta Magna llegó a determinar en su artículo 44, contemplado en el Título 1, “Derechos y deberes fundamentales del ser humano”, que: (...) Los trabajadores que laboran de una manera semanal y que perciben una remuneración, tiene que ejercer su derecho de vacaciones además de que esta tiene que ser debidamente pagada debido a la compensación por el tiempo de servicios. De lo contrario se llega a reconocer que como derecho fundamental que tiene todo trabajador es de manera obligación que genere un descanso.

Actualmente, se llega a determinar que en el artículo 25 de la Carta Magna del Perú del 1993 se llega a determinar que los trabajadores tienen que ejercer su derecho de un descanso al año y el cual debe ser pagado por la empresa en la que están laborando, cuyo objetivo y compensación se regula de acuerdo a lo establecido a la ley. De esta manera, esta que la norma constitucional protege el derecho al descanso pagado; Cuestiones que delegan a la autonomía regulatoria privada y las vicisitudes que puedan surgir, las cuales serán reguladas por regulaciones infra constitucionales. (Farfán, 2018).

En la Constitución Política actual se da a conocer una jerarquía en donde se presenta que el derecho a las vacaciones tiene que ser remunerado una vez que la persona ha cumplido un año laborando para una determinada empresa, pues esto tiene en conocimiento y en relación con los derechos esenciales del ser humano.

Independiente de las variaciones señaladas, se da conocer que el reconocimiento que se tiene por el derecho vacacional es acorde a la Constitución de acuerdo a las normas establecidas en ellas, pues el derecho al trabajo actúa de una manera general y no hay excepciones frente a este, en sinopsis se llega a comprender que las normas que están vigentes en el derecho versa también en nuestra Carta Magna en relación al derecho de vacaciones pues se puede llegar a determinar su razón de su jornada. (Farfán, 2018).

De acuerdo a lo plasmado en el D. Leg. N.º 713 y como bien lo determina en su reglamento como bien se requiere de un mínimo de 4 horas de trabajo para poder llegar a obtener el descanso anual, de esta forma los trabajadores llegar actuar de una manera parcial y de acuerdo la norma laboral la cual se debe aplicar en función a lo normado, pues ante esto se llega a cumplir con lo que determina la misma doctrina peruana es decir se trata de llegar a determinar que se cumple con la doctrina peruana y que simplemente los trabajadores que se encuentra sujetos a un tiempo parcial se puede llegar a esclarecer que no tiene el derecho a la vacaciones.

#### *1.3.1.4. Regulación Mype (dimensión de normatividad)*

Según (Jiménez, 2107), expresa que:

“La MYPE es aquella es aquel que está constituido por una persona natural o jurídica en la forma de la organización que busca considerar la extradición en relación con la prestación de servicios” (p. 37).

#### *1.3.1.5. Microempresa*

Aquellas en las que sus ventas no pueden llegar a las de los 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

#### *1.3.1.6. Pequeña empresa*

Sus ventas anuales pasan los 150 UIT, pero no superan las 1.700 Unidades Tributarias Tributarias (UIT). Las características indicadas definen, según sea el caso, una microempresa o pequeña empresa, sin perjuicio de los regímenes laborales o fiscales aplicables por ley.

#### *1.3.1.7. Excepción*

Pese a no ser una MYPE, se podrán acoger al régimen laboral especial aquellas juntas de propietarios sujetos a un régimen laboral de propiedad horizontal ellos tienen en consideración sujetarse a un régimen laboral de una micro empresa en relación a aquellos trabajadores que se encuentren en servicio común para todo el condominio haciendo diversos tipos de trabajos sujetos a una modalidad pues por cada condominio esto no debe de exceder de 10 trabajadores. Ley MYPE (D. S. N.º 007-2008-TR de 30-09-08).

#### *1.3.1.8. Régimen laboral especial de la microempresa*

Según el artículo 41, TUO Ley MYPE (D. S. N.º 007-2008-TR de 30-09-08) y

artículo 35, Reglamento (D. S. N.° 008-2008-TR de 30-09-08), el sistema laboral MYPE para los trabajadores, comprende:

- Pago mensual
- Trabajo realizado de ocho (8) horas
- Descanso semanal, vacacional y feriado
- Defensa contra el despido arbitrario injustificado
- Horario determinado

El sistema laboral específica puede mejorarse mediante un acuerdo particular o un fallo personal del empleador. De lo que se ha dicho en los párrafos anteriores, se deduce que los siguientes derechos no son aplicables a los trabajadores de pequeña empresa que las e incluidos en el régimen laboral especial, a menos que se acuerde lo contrario:

- Esta exclusión significa que, en la práctica, las microempresas no tienen un costo adicional igual al salario al 9.72 %.
- Compensación por la duración del servicio.
- Subvenciones por fiestas nacionales y navidad
- Esta excepción, en requisitos prácticos, significa que las microempresas no tienen un sobrecosto laboral que equivale al 18.17 %
- Retribución familiar
- Beneficios
- Derechos agrupados (sindicación, negociación colectiva y huelga)
- Seguro de vida
- Seguro Social de Salud (ESSALUD), lo que importa una reducción de sobrecostos laborales de 9 %.

#### *1.3.1.9.* Régimen laboral especial de la pequeña empresa

El sistema laboral específico para los trabajadores de la pequeña empresa, en relación al artículo 41, TUO Ley MYPE (D. S. N.° 007-2008-TR de 30-09-08) y artículo 35, Reglamento (D. S. N.° 008-2008-TR de 30-09-08), comprende:

- Pago mensual
- Trabajo realizado de ocho (8) horas
- Horario determinado
- Descanso semanal, vacacional y feriado
- Defensa frente al despido arbitrario injustificado
- Seguro laboral por el riesgo que puede generar el empresario, de convenio a lo establecido en la Ley N.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Seguro de vida teniendo en cuenta lo regulado en el Decreto Legislativo N.º 688, en relación a la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.
- Derechos compuestos, que serán regulados por la normativa del régimen privado de trabajo.
- Derecho a informar en los beneficios, de conformidad con las disposiciones del Decreto Legislativo N.º 892 y sus respectivas regulaciones.
- Retracción por tiempo de servicios, habiendo leyes de la legislación vigente en función a un régimen común, de acuerdo a las gratificaciones diarias por año cumplido de servicio hasta llegar el tope de 90 pagos diarios.
- Dos pagos con motivo de las Fiestas Nacionales y Navidad, de acuerdo con las normas establecidas, ya que lo que está buscando es una media gratificación cada una.
- El sistema laboral especial puede mejorarse mediante un acuerdo propio o colectivo, o un fallo unilateral del empleador.

#### *1.3.1.10. Naturaleza y permanencia en el régimen laboral especial*

El sistema laboral MYPE es de origen intacto también en el aspecto de la micro y pequeña empresa por el tiempo de aproximadamente 02 años de acuerdo a calendario en donde se tome en cuenta el monto máximo que se ha realizado de forma anual para poder llegar a tener un régimen especial en función al año que se ha laborado de manera continua.

Durante todo ese año laborado se tiene que tener en cuenta que los trabajadores

participes de la micro empresa genera obligación como de asegurar de una manera obligatoria bajo un régimen de salud en el cual se tiene que tener en cuenta el método nación de pensiones y el sistema privado de la Administración de Fondo de Pensiones.

#### *1.3.1.11. Los derechos laborales en la PYMES*

Los derechos a los que tienen derecho los trabajadores de MYPE se conceden bajo las siguientes pautas:

##### a- Remuneración

Según el artículo 43, TUO Ley MYPE (D. S. N.º 007-2008-TR de 30-09-08), las personas que se encuentran laborando en las microempresas tiene derecho un pago vital respecto a la laboral realiza. Sin embargo, de acuerdo al interior del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo determina, que de acuerdo el decreto supremo estable el pago debe ser de manera mensual.

##### b- Jornada y horario de trabajo

Artículo 44, TUO Ley MYPE (D. S. N.º 007-2008-TR de 30-09-08) y artículo 2, Reglamento (D. S. N.º 008-2008-TR de 30-09-08).

En función a las acciones laborales del trabajador este se da por el tiempo que ha laborado y de acuerdo a las funciones que realice dentro de la microempresa, esto lo establece el “Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, TUO del Decreto Legislativo N.º 854”, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley N.º 27671; o ley que lo remplace. Es decir, el día máximo es de 8 horas al día o 46 horas a la semana, las horas extras son voluntarias y se pagan con recargos del 25% y el 35%, respectivamente. También tienen derecho a la merienda.

Además, la diferencia reside en las méduas de trabajo, cuyo trabajo se realiza de acuerdo con el cronograma establecido para el trabajador, porque de acuerdo con esto se aplica la tasa del 35%.

##### c- Descansos remunerados

- Descanso semanal y feriados.

Descanso semanal necesario y vacaciones para obreros de microempresas según lo establecido por la ley en función a la actividad que realiza dentro de ella. El descanso

semanal se otorgará preferentemente los domingos. Por lo tanto, cuando los requisitos de producción lo hacen indispensable, el empleador puede establecer regímenes alternativos o acumulativos de días de trabajo y descansos, respetando la proporción debida, o designar como un día de descanso distinto del domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán de un descanso sustituto individual o colectivamente

Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin reemplazarlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la remuneración correspondiente al trabajo realizado más un recargo del 100%.

La retribución por el día de descanso semanal necesario será semejante a la de una jornada ordinaria y se pagará directamente en proporción a la cantidad de días realmente trabajados.

Pensamos por retribución común lo que el trabajador recibe semanalmente, quincenalmente o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, comprendido el valor de los víveres.

Es significativo tener en cuenta que las remuneraciones variables o imprecisas complementarias no entran en la base de cálculo, así como las que no sean la periodicidad semanal, quincenal o mensual, según corresponda al método de pago.

Formas de pago de la remuneración:

a) Trabajadores remunerados semanalmente.

La compensación por el día de descanso ineludible de los trabajadores pagados periódicamente es equivalente a la de un día ordinario y se solventará claramente en proporción a la cantidad de días realmente trabajados durante ese período.

b) Trabajadores que prestan servicios a destajo

La retribución de los trabajadores que brindan servicios a destajo es semejante a la adición resultante de fraccionar el salario semanal por el número de días de trabajo efectuadas.

c) Trabajadores remunerados quincenal o mensualmente

El tema de separación de obreros pagados quincenalmente o mensualmente, la rebaja conveniente del día de descanso semanal se realiza fraccionando la retribución

común admitida en el mes o quincena entre treinta (30) o quince (15) días, proporcionalmente. La consecuencia es el valor del día. El descuento conforme es igual a treinta o quince de esa cantidad.

*1.3.1.12. Derecho al descanso vacacional según el régimen laboral en el sector público*

El procedimiento de las vacaciones aplaza según el sistema laboral al que está vinculado el servidor, entre las primordiales características logramos detallar lo siguiente:

a. Vacaciones en el Decreto Legislativo N.º 728

Este sistema laboral establece las vacaciones pagas, incluidas las vacaciones, en el D. L. N.º 713 y sus reglamentos, aprobados por el Decreto Supremo N.º 012-92-TR, que establece como exigencias para obtener el derecho a descansar vacaciones, lo siguiente:

- i) Efectuar una tarea minúscula de cuatro (4) horas,
- ii) Haber laborado un año
- iii) Tener completado un cierto número de días efectivos de trabajo durante dicha actividad.

El tiempo de las vacaciones es de treinta (30) días seguidos; sin embargo, se le consiente dividir su disfrute, a atención trazada del trabajador, mientras que el empleador puede facultar el disfrute de vacaciones en etapas que no pueden ser menos de siete (7) días calendario (Artículo 17 del Decreto Legislativo No. 713).

En el supuesto de que el trabajador, por insuficiencia de servicio u otra razón, no haga uso de su descanso de vacaciones durante el siguiente ejercicio, poseerá derecho a la cancelación de su descanso de vacaciones y a una compensación por vacaciones.

b. Vacaciones en el Decreto Legislativo N.º 276

Conforme con el artículo 102 del Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N.º 276. El derecho al descanso vacacional anual y pagado es obligatorio y no renunciable, y se logra después de completar el ciclo de trabajo, que se logra al almacenar un año de trabajo de trabajo cierto. Una vez que se ha logrado este derecho, el servidor debe disfrutar de las vacaciones, pero puede, de



usual convenio con la entidad, acopiar hasta dos (02) períodos de vacaciones.

El típico de la Administración Pública, el derecho al descanso vacacional se obtiene después de 01 de trabajo. En el caso de que el trabajador, por necesidad de servicio u otra razón, no use su descanso de vacaciones, no tendrá derecho a indemnización por vacaciones, por lo que, solo tomará la proporción de indemnización por vacaciones que correspondan a vacaciones o proporción de los trancos que habrían generado.

c. Vacaciones en el Decreto Legislativo N°. 1057

En esta norma de la Administración Pública, el derecho al descanso vacacional se adquiere después de un año de trabajo. Debe tenerse en cuenta que no se ha conocido el requisito de efectuar una marca de trabajo.

Como en el D. L. N°. 276, en el asunto de que el trabajador, por insuficiencia de servicio u otra razón, no goce de su derecho de vacaciones, no tiene derecho a prestación por vacaciones, es decir, solo recibirá el equivalente a la compensación de vacaciones que se debió el equilibrio de las trancas que habría formado.

d. Adquirir el derecho al descanso vacacional

Previo al Decreto Legislativo N. ° 1405, bajo el sistema legal de la actividad privada, se había previsto un registro de vacaciones para obtener el derecho al descanso, en los sistemas laborales de la Administración Pública. (Decreto Legislativo N. ° 276 y Decreto Legislativo N. ° 1057) estaba un vacío legal.

Esta omisión de proporcionar un registro de vacaciones dio lugar a interpretaciones que argumentaban que era suficiente que el trabajador estuviera bajo el Decreto Legislativo. N°. 1057, completa el año de trabajo sin la penuria de evaluar un número pequeño de días efectivos de trabajo, después de todo, el registro de vacaciones solo es aplicable al sistema laboral privado.

Para resolver esta situación incierta, el Decreto Legislativo N ° 1405 establece que los sirvientes tienen derecho a disfrutar vacaciones pagadas por (30) días por un año laborando completo. La procedencia de vacaciones se establece por acuerdo entre el servidor y la empresa, siendo que el trabajador este sujeto:

- En el caso de los servidores cuyo día hábil normal es de seis (6) días por semana, deben haber realizado un trabajo efectivo de al menos doscientos sesenta (260) días en ese período.

- Para los trabajadores cuyo día normal es de cinco (5) días por semana, deben haber realizado un trabajo efectivo de al menos doscientos diez (210) días en ese período.

Aunque en la actualidad no existe regulación del D. L. N.º. 14053, que reglamenta la automatización de este registro de vacaciones, es suficiente posible que en los días solicitados de trabajo efectivo el descanso vacacional se considere excepcionalmente, o una licencia con remuneración o que reciba las contribuciones a que se refiere la Ley N.º 26790.

#### *1.3.1.13. Régimen previsional de las microempresas*

Comprende coberturas de seguro social de salud y régimen de pensiones.

a. Seguro social en salud

b. Pequeña empresa: los trabajadores son asegurados regulares del régimen contributivo del Seguro Social en Salud (ESSALUD) y el empleador aportará la tasa correspondiente (9 % de la remuneración).

c. Microempresa: los trabajadores y conductores son miembros del componente semi subsidiado del Seguro Integral de Salud (SIS) del D. Leg. N.º 1086.

Este régimen especial de salud tiene las siguientes características:

- Afiliados
- Aporte del Estado
- Aporte del empleador
- Prestaciones

El SIS otorga al trabajador y sus derechohabientes las prestaciones médicas que se detallan en el Listado Priorizado establecido en el D. S. N.º 003-2008-SA.

b. Régimen de pensiones

a) Pequeñas empresas: los trabajadores necesariamente deben afiliarse al SNP o SPP.

b) Microempresa: los trabajadores y conductores mayores de 40 años podrán afiliarse al SPP o a una AFP.

Los trabajadores menores de 40 años deberán asociarse al Sistema de Pensiones Sociales, cuando entre en vigencia, cuyas características son:

- Aporte: 4 % sobre la RMV Y 12 aportaciones al año
- Los incritos del Sistema de Pensiones Sociales podrán trasladarse al SNP o al SPP. (Jiménez, 2107).

c. Respecto del decreto legislativo 1405

Este cuerpo normativo encuentra su origen en el Convenio 52 de la OIT sobre las vacaciones remuneradas, del cual el Perú es parte, ya que fue ratificado por el Estado peruano en febrero de 1960. El art. 2 del citado Convenio estipula que toda persona posteriormente de un año de servicio completo, tiene derecho a vacaciones periódicas pagas por un mínimo de seis días hábiles.

Ahora, de acuerdo con el art. 1.2 del decreto legislativo bajo análisis, esto es aplicable para los servidores estatales bajo cualquier régimen laboral, especial o de contratación de profesional, incluido el Cuerpo de Gerentes Públicos, a menos que estén regulados por leyes más beneficiosas. Prima facie, este dispositivo legal tiene 2 peculiaridades:

1. Extrapola una cantidad significativa, características y/o requisitos que hasta el momento eran propias de descanso vacacional de los trabajadores de la actividad privada, conforme con el Decreto Legislativo N.º 713, a los obreros del sector privado.
2. Si bien la expresión de motivos como los artículos es cierta, primero nos enclaustran los alcances de la norma solo de aplicación al sector público, esto no es del todo correcto. Por cuanto las disposiciones complementarias realizan modificaciones a normativa aplicable al sector privado.

En ese sentido, procederemos a analizar los aportes realizados al sector público y, consecuentemente, las modificatorias que se realizaron en el descanso vacacional al sector privado.

a) Sector público

Los servidores tienen derecho a disfrutar de vacaciones pagas de 30 días de descanso por cada 01 año de trabajo. Conforme lo mencionado por el art. 102 del Reglamento de la Carrera Administrativa: “[...] El período laboral se logra al acopiar un año de trabajo cierto [...]”.

La novedad que trae este decreto legislativo, en su art. 2.2, es que el descanso vacacional ahora estaría condicionado al cumplimiento de un récord vacacional, en los mismos términos que previamente estaba dirigido únicamente para trabajadores del sector privado. (Ministerio de Trabajo, 2017).

Siguiendo los parámetros del Convenio 52 de la OIT, el Decreto Legislativo N.º 1405 estipula la posibilidad del deleite fraccionado de la tregua vacacional, en los siguientes parámetros:

- a) El servidor público podrá fraccionar sus 30 días de descanso de vacaciones en períodos no inferiores a 7 días calendario

Dentro de los 30 días de descanso vacacional, el servidor cuenta con 7 días hábiles que puede fraccionar en periodos inferiores, con pequeños de la mitad de trabajo. Es decir, el servidor público podrá solicitar hasta medio día a cuenta de su descanso vacacional ganado, pero únicamente de una parte de su descanso vacacional, no de la totalidad.

El acuerdo de fraccionamiento de las vacaciones deberá de ir por escrito, donde se estipule los periodos donde se hará uso del descanso vacacional.

Otro punto resaltante de este dispositivo es el “adelanto de vacaciones”, el decreto legislativo faculta al trabajador para adelantar las vacaciones antes del año. Estos días “a cuenta de vacaciones” solo podrán ser proporcionales a lo que el servidor haya generado con su labor (Farfán, 2018).

- b) Sector privado

Tal como mencionamos anteriormente, este decreto legislativo estaba dirigido a regular las vacaciones anuales del sector público; sin embargo, las disposiciones complementarias modifican y agregan nuevas condiciones al goce de descanso vacacional del sector privado. Específicamente, modifican tres artículos del Decreto Legislativo N.º 713 (arts. 10, 17 y 19), agregando una noción de Adelanto de Vacaciones, y modificando las nociones de

## Fraccionamiento de Vacaciones y Reducción de Vacaciones.

Al respecto del Adelanto de Vacaciones, se faculta al trabajador a adelantar días del descanso vacaciones generadas a futuro (situación que de facto ya venía aconteciendo pero que ahora se encuentra regulado). Por otro lado, faculta al empleador a que el adelanto de vacaciones sea compensado con las vacaciones trucas del trabajador en caso de cese laboral.

En ese supuesto, si a un trabajador se le otorga un adelanto de vacaciones en mayor proporción a la que ha generado con su labor efectiva, el empleador solamente podrá compensar la parte de sus vacaciones trucas; queda restringido compensarlo con algún otro beneficio laboral (remuneración, CTS, gratificación, utilidades, etc.). Tal supuesto generaría un perjuicio al empleador, ya que no está facultado para recuperar aquel pago en exceso que realizó a favor de su trabajador; por ello, la principal recomendación que podríamos realizar es que únicamente se otorgue adelanto de vacaciones en proporción al periodo que haya prestado efectivamente servicios el colaborador.

Acerca del Fraccionamiento de Vacaciones, previamente fue estipulado que el descanso vacacional podría ser divididos en periodos no inferiores a 7 días calendario. La novedad de esta modificatoria es que, previo acuerdo por escrito, los 30 días vacacionales pueden ser fraccionados en dos periodos de 15 días calendario, de los cuales ambos periodos tienen sus propias características:

- Primer periodo de 15 días calendario: manteniendo la postura de la normativa original. Este primer periodo de 15 días calendario podrá ser fraccionado nuevamente en dos periodos de siete (7) y ocho (8) días ininterrumpidos.
- Segundo periodo de 15 días calendario: este periodo tiene la característica que puede dividirse en períodos de menos de siete (7) días y como mínimo de un (1) día calendario.

Aquí hay varios puntos que debemos tomar en consideración, primeramente, debemos cumplir la formalidad: el fraccionamiento es un acuerdo que debe ir por escrito. Contrario a lo que algunos medios periodísticos parecen afirmar, la norma no

estipula que los 30 días de descanso vacacional puedan ser fraccionados a razón de 1 día. Si bien es cierto la norma no lo dice de manera expresa, hay una noción de prelación respecto de este fraccionamiento: primeramente, deberá gozarse la fracción de 15 días, característica que es fraccionarse nuevamente en periodos de 7 y 8 días; para después hacer uso del fraccionamiento hasta de 1 día de descanso vacacional. En vista de ello, el fraccionamiento de periodo vacacional a razón de un (1) día traerá una serie de disyuntivas en la praxis, en la cual el empleador deberá de tomar en consideración lo estipulado en el art. 14 del Decreto Legislativo N.º 713:

"Artículo 14. La oportunidad de descanso vacacional se determinará por mutuo acuerdo entre las partes, de acuerdo a la necesidad operativas del empleador y trabajador. En ausencia de acuerdo, el empleador en uso de su autoridad rectora decidirá. "

Debemos recordar que las fracciones (de hasta 1 día) del descanso vacacional anual siguen manteniendo la misma naturaleza que el usual descanso vacacional de 30 días calendario. Por lo tanto, el momento de goce de esas fracciones también están sujetas a la facultad directriz del empleador, obviamente tal decisión deberá estar fehacientemente motivada. (Farfán, Decreto Legislativo N.º 1405: flexibilización del descanso vacacional, 2018)

Finalmente, acerca de la Reducción de Vacaciones, la norma especifica la reducción de vacaciones de 30 días a 15 días de vacaciones con la respectiva compensación vacacional. Esta "venta de vacaciones" solo podrá imputarse al "segundo periodo de 15 días calendario" que mencionamos previamente. Es decir, luego de la comercialización de vacaciones, los 15 días restantes de descanso vacacional podrán ser fraccionados como mínimo en periodos de siete (7) y ocho (8) días de descanso ininterrumpido, no pudiendo fraccionarse en periodos de 1 día.

#### *1.3.1.14. Conflicto de normas*

En este punto, como el lector ya debe haber notado un conflicto entre tres regulaciones actuales que regulan la ley de vacaciones de manera diferente, normalizan el mismo hecho de una manera disconforme entre sí. En este contexto, debemos elegir un único estándar aplicable.

La Carta Magna de 1993, en el artículo 23, prevé el derecho al descanso pagado para los trabajadores. Al respecto, Rondón Vásquez afirma: El término trabajadores

incluye, sin desigualdad, a todos los seres humanos que laboran, cualquiera sea la función y el tiempo de trabajo realizado, con el entendimiento de que los requisitos pueden establecerse (Ondón, 1995).

De acuerdo a los lineamientos de lo que expresa este jurista, ya que dicho artículo, Tal como está escrito, los derechos se reconocen en todo el mundo, no solo para ciertas categorías de empleados. Al referirse a la ley o al acuerdo, deberán regular su disfrute y remuneración. Sería irracional y arbitrario, suponiendo que la ley sobre este último podría privar a algunos de sus funcionarios de ese interés. Se quebrantaría, el principio *non licet distinguere ubi lex non distinguit*, y en consecuencia infringiría la propia Constitución.

- Rango del convenio en el derecho interno: el artículo 55 de la Constitución Política determina que Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional. Este dispositivo incluye, como en la Constitución anterior, el principio de aceptación del derecho internacional, insertándola como norma aplicable contra el derecho interno en caso de conflicto, según lo establecido en el artículo 101 de la Carta Magna de 1979.

Consecuentemente, para determinar el concepto constitucional, que también está establecido en la norma internacional de la declaración Universal de los Derechos Humanos y por los tratados internacionales, en donde nace una concatenación de normas entre los tratados y la norma constitucional, es allí donde se podrá tener una idea más acorde a los lineamientos del derecho, es así que el D. L. N° 713, en donde no vulnera el derecho a las vacaciones, sino por el contrario reconoce ese derecho a 30 días de descanso, siendo así en los art. 51 y 138 de la Constitución Política y dentro de su art. 25 y en relación con lo que establece el Convenio 52 de la OIT y la DUDH, en donde reconoce el derecho constitucional a las vacaciones.

- Principio de una regla más favorable: el derecho laboral tiene un principio especial. Sin embargo, este principio no fue aceptado por nuestra constitución. En este contexto, la doctrina entiende que la adopción de los principios del sistema no es necesaria para su validez y que existen reglas metálicas y que la naturaleza los coloca en la ley positiva. Además, II. La Ley de Procedimientos Laborales, establecida en el artículo, determina claramente la aplicación del estándar apropiado para el trabajador. El principio del derecho constitucional. Porque entiendo que la

abolición del Convenio de la OIT y las normas laborales internas (Nieves, 1997). Este es el caso del Convenio 52 de la OIT y del D. Leg. N.º 713 (conjuntamente con su reglamento).

Este recurso incumbe a la raíz de la legislación laboral que protege al trabajador. Por lo tanto, para aquellos que trabajan en una carga de trabajo de más de cuatro horas, la ley aplicable será D. Leg. 713 y su Reglamento, que otorgan 30 días de descanso a la solicitud, también previsto en el Artículo 19, párrafo 8 de la Constitución de la OIT, que prevé la letra de la norma mínima de los acuerdos, como trabajadores a tiempo parcial, los más favorables La norma actual es el Convenio 52 de la OIT, que reconoce al menos seis días de descanso anual (Farfán, 2018).

### ***1.3.2 El derecho a las vacaciones***

#### ***1.3.2.1. Convenio de la OIT***

Debemos considerar que regular los problemas laborales es un problema propio del hombre, en donde se debe tener en cuenta el sistema jurídico de cada país además de adopte que genera como derecho fundamental del trabajo, por otro lado, en el año de 1919 se llega a configurar que en la OIT llega a Promover el desarrollo y la regulación de la norma sociolaboral en todos los estados parte.

Barbero (1993) el autor llega a determinar que las normas internacionales del trabajo dan un resultado de acuerdo al resultado de la negociación colectiva por parte de los trabajadores, empresarios y gobiernos que determinan casi todos los países del mundo, en la cual deciden que las diversas negociaciones tienen en cuenta la trascendencia social. Llegando a determinar que para los fines se busca un texto internación de acuerdo a la norma. La mencionada ratificación genera doble obligación: emanar a su diligencia y arribar a los procedimientos consignados a comprobar.

De acuerdo a lo que señala el Convenio 52 de la OIT, en donde garantiza los derechos laborales, de todas las personas sin distinción laguna al régimen laboral que pertenezcan así está consignado en su art. 1. (Verdross, 1982).



### 1.3.2.2. *Aplicación de los convenios en función al régimen vacacional*

Según el artículo 19, párrafo 5 (d) de la Constitución de la OIT estipula expresamente que el Estado que confirma un acuerdo se obliga a tomar "los elementos necesarios para hacer efectuar las normas de ese acuerdo". Este compromiso es adaptar las regulaciones nacionales existentes a la estructura que desarrolla el acuerdo confirmado, y desarrollar el estándar internacional sin violar las normas.

Sin embargo, no solo para implementar el acuerdo en la legislación, sino también para asegurar su implementación en la práctica y no cumplir con los términos del acuerdo. A este respecto, la Convención de Viena establece en los artículos 26 y 2, respectivamente. Todos los tratados aplicables son vinculantes para las partes y deben cumplir de buena fe "y" una parte no puede aceptar las disposiciones de su Ley como justificación: incumplimiento de un acuerdo".

Otra obligación que conduce a la revalidación es entregarlo a los mecanismos de control para verificar que el contrato se haya implementado efectivamente. Esta verificación es realizada por la OIT, los estados miembros que ratifican el acuerdo y los sindicatos de empleadores y trabajadores en el país.

La OIT supervisa si los estados han seguido o no los convenios acordados que deben enviar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas para implementarlos. Esto se afirma en el artículo 22 de la Constitución de la OIT. Los Estados miembros que ratifiquen el Acuerdo pueden, en su opinión, presentar una queja contra otro Estado que no haya cumplido satisfactoriamente con un Acuerdo ratificado por ambos.

En este caso, el Consejo puede intervenir nombrando un comité para informar los hechos que determinan la disputa o asesorar sobre la acción a tomar e incluso puede intervenir nombrando un comité para escribir un informe al respecto. Datos importantes sobre la disputa. . . o recomendaciones sobre las medidas a tomar, el Tribunal Internacional puede intervenir. Este procedimiento está sujeto a la Constitución de la OIT, el artículo 26 y similares.

Esta ley laboral interna que regula los pagos consiste en decretos. 713 y superior, que rechazará las excepciones a las vacaciones anuales pagadas a los trabajadores a tiempo parcial (DS No 012-92-EN). Como resultado, de acuerdo con estas reglas, Perú viola la Convención 52 que ha ratificado o, en violación de sus obligaciones

internacionales, que deben ser renunciadas este año.

Cabe mencionar que una Constitución del Artículo 118, Capítulo 1, fue violada de la misma manera que "corresponde y cumple con la Constitución y los Tratados, Leyes y otras disposiciones legales.

Además, la OIT debería verificar las circunstancias de conformidad con los acuerdos aprobados por el Memorándum que se presentará a la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas para aplicar los convenios. Esto se afirma en el artículo 22 de la Constitución de la OIT. Estados miembros que, en su opinión, no han cumplido con el acuerdo por el cual han ratificado y ratificado satisfactoriamente al otro Estado y pueden tomar medidas contra el otro Estado.

#### *1.3.2.3. Requisitos de la jornada laboral*

Acerca del derecho de las vacaciones, que se comprenden con frecuencia por los desastres de las fiestas, las lesiones honorarias, las bromas y las exenciones de desastres, por lo tanto, no compartimos las vacaciones nacidas con la imposibilidad de tolerar antes de la base. (Morelo, 1997).

Además de las vacaciones anuales pagadas, está sujeto al hecho de que el empleado tiene un horario de trabajo, siempre que se haya unido a las agencias de aplicación de la ley de conformidad con el Artículo 10 de la Ley. Sin embargo, incluso si el empleado no trabaja realmente, hay días en que se considera real (centrándose en los días de inactividad laboral imperfecta). Estos son los discutidos en el capítulo 12 de la ley.

### **1.3.3. Principios**

#### *1.3.3.1. El principio de la dignidad humana en el orden racional de las cosas*

El límite de cada acción representa la condición humana y la dignidad. Este sistema es una clara indicación del mecanismo de racionalidad en el lado humano: respeto y defensa de la dignidad humana como el valor absoluto supremo.

El juzgador que respeta la dignidad humana es completamente libre y moralmente superior. La crueldad, el odio, la venganza nos hace esclavos de nuestros propios instintos inferiores. No se puede prescindir de este principio básico, hecho conciencia de la forma más racional en un Estado constitucional de derecho. El juzgador debe

actuar con el debido respeto de la dignidad del reo, en ella obra con libre racionalidad en las decisiones jurisdiccionales. Quien actúa de esa forma tiene una claridad mental y una energía superior a los demás, según su concepto y esencia. Por cierto en su afán justiciero no tiene necesidad de recurrir a la humillación, el trato cruel o denigrante del reo. Le basta ser justo respetando al reo que debe responder por sus actos propios con una pena justa de hallársele culpable. (Schiller, 2013, p. 170).

En lo sustancial ninguna persona puede ser cosificada o instrumentalizada por acto que puede afectar este principio como valor supremo. “Uno nunca puede ser visto como un instrumento del diseño de otro, el número de personas que se cuentan como un objeto de la ley real; Su personalidad natural innata, aunque condenado por perder su ciudadanía, garantiza tal condena. El villano debe ser considerado digno de castigo antes de considerar castigar al mismo hombre o ciudadanos.

La oposición criminal es categóricamente obligatoria; Es inconveniente para él ir por el camino equivocado del eudemonismo para encontrar algo que el delincuente pueda remediar en los proverbios que merece: pero vale la pena cambiarlo. tierra solitaria que cae de todas las personas; porque cuando se trata de justicia, las personas no tienen motivos para estar en la tierra.

Es curioso, nos independizamos de la naturaleza salvaje con poder; “sin embargo, las fuerzas naturales se dejan dominar o rechazar sólo hasta cierto punto, más allá del cual se liberan del poder del hombre y lo sujetan al suyo” (Kant, 2011, p. 171-172).

#### **1.3.4. Teorías relacionadas al tema.**

##### **1.3.4.1. Teoría del trabajador dependiente o independiente**

El contrato de locación de servicios se basa en el acto de un hombre, sin garantizar su resultado, sin una relación de dependencia. Habrá locación de servicios, cuando una de las partes proporciona un servicio y la otra parte está obligada a pagar un precio en dinero por el servicio recibido.

No hay duda de que, Si se elige libremente entre el contrato de trabajo y la contratación de un empleado profesional en lugar de un contrato de trabajo, la empresa puede reducir los costos laborales. Para realizar este contrato, debe analizar qué condiciones son muy importantes para firmar un contrato, no un contrato.

Consecuentemente, tenemos que ubicar al inquilino profesional para la ubicación de

los servicios, ya sean universitarios, técnicos, especialistas de oficina, etc. Comprometidos a proporcionar servicios por un período específico o trabajo específico e intercambiar compensaciones, independientemente del gerente. Mi equipo tiene un contrato de trabajo, una persona tiene derecho a tener personal, compensación, compensación y subempleo. Este análisis es vital para evitar pagar multas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y por la Superintendencia Nacional de Inspección del Trabajo y los costos asociados con la desnaturalización del contrato en sí.

Tenga en cuenta que es importante cumplir con los criterios que utilizarán los inspectores de SUNAFIL para evitar multas apropiadas que pueden ser demasiado altas. Además de contratar a una persona a través de contratos de arrendamiento financiero, no proporciona razones para la desnaturalización, lo que presupone que los contratos permanentes requieren el pago de todos los beneficios sociales que no se realizan por ley.

#### *1.3.4.2. Teoría del Descanso vacacional*

Teniendo en cuenta la regulación de vacaciones en el Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneración del Sector Público, una cuestión discutida en nuestra opinión reside en el accidental menoscabo de los derechos de vacaciones ya ganados y disfrutados por una supuesta incapacidad acopiar más de dos períodos de vacaciones.

De conformidad con el art. 102 del Decreto Supremo N°. 005-90-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N°. 276, El derecho a un descanso vacacional anual y pagado es necesario y no se dimisión, y se logra después de completar el ciclo de trabajo, que se obtiene al acumular doce meses de trabajo efectivo. Una vez cogido este derecho, el trabajador debe disfrutar de un descanso de vacaciones, pero puede, de frecuente pacto con la entidad, acopiar hasta dos períodos de vacaciones, preferiblemente por razones de servicio.

No obstante, es sorprendente que servir en varios informes técnicos plantea el problema de la acumulación de vacunas no utilizadas, lo que indica que no se pueden acumular más de dos (2) tiempos de vacunación. Esta prohibición implica que, en caso de acumulación adicional, tiempo extra debido a un efecto o si el servidor está de vacaciones por más de 2 años, ambas fuerzas físicas perderán el resultado. y pagar

una indemnización adecuada.

Opinamos que el servicio de una manera que no afecte las ganancias obtenidas de vez en cuando, ya que el servicio a veces lo necesita. La normalidad es el desarrollo de un servicio, pero como la persona no es adecuada para la restauración de una persona extraordinaria o no confía en la persona responsable de un área orgánica específica, es una situación frecuente e inexistente.

Como tal, no se comparte de la idea de que se trate de una compensación de renuncia al derecho, aún más si, por norma constitucional, los derechos laborales son inalienables. Debe considerarse que no estamos ante una presunción de prescripción, sino de un aplazamiento del disfrute de las vacaciones, en función de la necesidad de servicios, o cualesquiera que sean las razones. Negamos explícitamente que la tercera razón presentada por la agencia de gestión de recursos humanos, que excede el límite de dos años durante el quinto período de descanso, deba considerarse ausente.

Se puede decir que los funcionarios decidieron que todos los peruanos deberían tener más control sobre su gasto en su dinero, ya que obtuvieron salarios y otros beneficios de la asunción del estado; Sin embargo, incluso esto presupone que los funcionarios que han estado trabajando durante más de unos pocos años y que trabajan sin irse de vacaciones renuncian voluntariamente, no podrían comprometer el estado del funcionario. Creo que, como una especie de donación financiada por el estado, pero las razones que determinan la solicitud para disfrutar de las vacaciones se deben a factores que van más allá de sus deseos.

Obviamente, la afirmación de que las vacaciones y los pagos legales son legales y no se renuncian no es consistente, pero no es consistente para indicar que el exceso de los dos (2) períodos de vacaciones posteriores constituye la pérdida del período anterior, incluso si es apropiado para indicar que la acumulación debe ser obligatoria. Por escrito, no podemos afirmar que el producto de un contrato verbal entre el servidor y la compañía decidió posponer las infracciones para evitar las razones por las cuales no se utilizaría un servidor con derechos de vacaciones adquiridos y planificados; Acuerdo puede significar renunciar a los viejos tiempos.

Con esas consideraciones, esta decisión; 005-90-PCM y el Artículo 25 de la Constitución Política del Perú, que la entidad paga la compensación de vacaciones por períodos que exceden dos (2) períodos de vacaciones acumuladas debido a la

necesidad de servicio; Esto se debe al hecho de que la persona que debe estar a tiempo libre es una persona que trabaja porque violar el cargo máximo de vacaciones puede de alguna manera llevar al empleado a ser condenado.

### **1.3.5. Doctrina**

#### **1.3.5.1. Relación laboral y sus elementos esenciales de aplicación**

Los elementos que conforman una relación laboral son tres, los cuales deben darse en forma agrupada.

La prestación personal:

El interés personal significa que el trabajo o actividad debe ser contratado sin delegación; por lo tanto, la regla establece que: Los servicios del empleado deben ser prestados personal y directamente por el empleado como individuo. (...)

El desempeño del servicio no se delega porque el trabajador debe trabajar directamente y establecer una relación comercial con el empleador. Por otro lado, como la doctrina muestra que la ganancia personal es uno de los elementos básicos de un contrato de trabajo (Elias, 1997, p. 96). las actividades deben realizarse sin delegación; Sin embargo, no se ha establecido que esto siempre será un contrato de trabajo y que existen beneficios personales en contratos como la ubicación de los servicios.

En cuanto al servidor CAS, como sabemos, el reclutamiento de servidores bajo este programa CAS se basa en una llamada previa y siempre que cumpla con los requisitos y el perfil exactos especificados por la entidad contratante. Lo reclutan para realizar sus deberes, realizando las actividades encomendadas e informadas directamente al empleador.

Luego, podemos decidir en función del alcance personal de los resultados comerciales, si así lo determina la Ley Laboral, y qué servicios deben abordar la cuestión personal según los procedimientos del contrato administrativo. Este es uno de los elementos clave de un contrato de servicio administrativo.

La subordinación:

La subordinación es un elemento típico del contrato de trabajo", en esa dirección, el empleado está en una correlación subordinada siempre que el trabajador esté bajo la supervisión de sus jefes directos o del empleador.

Es importante tener en cuenta que, si este elemento no existiera, es imposible decir que es un contrato de trabajo con una administración y es un elemento importante para determinar el empleo. En el caso de CAS, tanto la regulación regulatoria como la regulación están relacionadas con la provisión de servicios contractuales de forma autónoma o subordinada. En base a esta premisa, podemos decir que CAS cumple con este elemento básico de la sub gestión, que es muy importante para establecer una relación comercial, un contrato administrativo y un contrato comercial.

La Remuneración:

Uno de los elementos esenciales de la relación laboral es un contrato de trabajo, que también se entiende como una compensación al trabajador por la labor realizada.

Tenga en cuenta que estas evaluaciones también se realizan mensualmente para actividades realizadas por el servidor CAS, como se llaman en modo CAS, de modo que podemos decir fácilmente con este último elemento que tanto el servidor como el empleado cumplen los requisitos básicos. requisitos que se determinarán antes del contrato y la administración.

La contratación laboral:

Con un contrato de trabajo, un empleado puede obtener ingresos económicos, beneficios de seguridad social y seguridad laboral al final del período de evaluación. Si bien el contrato de trabajo implica la existencia de ciertos derechos o derechos como resultado de esta relación laboral, debemos considerar la estabilidad relativa, porque incluso cuando hablamos de la estabilidad de la fuerza laboral, incluso en Perú es incierto en términos de regulación laboral. Yo trabajo.

En apreciación personal, lo que hace que los contratos de trabajo sean inseguros es la coexistencia del régimen de empleo. Por un lado, hay contratos de trabajo, aquellos que brindan a los trabajadores beneficios y derechos no solo para felicitarse a sí mismos, sino también para crear una relación comercial con el contratista, una situación que permitirá un posible proceso comercial. en estas respuestas correctas.

Por otro lado, el servidor utiliza contratos con contrato de trabajo, pero no con un niño, o el contratista no es un titular de la campana y aquellos que no tienen una relación comercial razonablemente costosa con el empleador; Sin embargo, están sujetos a la entidad que importa.

*1.3.5.2. Vacaciones en periodos menores a siete días con el límite de media jornada.* El descanso de vacaciones pagado se disfruta preferiblemente de manera efectiva y que no puede ser interrumpida, a menos que el disfrute acordado se divida en períodos de no menos de siete (7).

La modificatoria ha sido introducida por el D. L. N°. 1405 es que, sin menoscabo de lo señalado en el párrafo anterior, el trabajador tiene hasta siete (7) días hábiles, dentro de los treinta (30) días calendario de su período de vacaciones, para fraccionarlos en períodos de menos de siete (7) días, con un trabajo promedio de tiempo parcial mínimo.

Como se mencionó, esta medida le permite al servidor disfrutar del descanso físico durante días menos de siete (7), además durante horas, con el término mínimo de medio día. Esta disposición, aunque nos puede parecer innovadora a primera vista, recoge un contexto muy usual ya que en muchas veces los trabajadores solicitaron permisos debido a su período de vacaciones, lo mismo que en algunas entidades fue aceptado y en otras rechazado, en orden No había base legal para la concesión de vacaciones por días.

A veces, los servidores deben hacer uso de sus vacaciones durante los días menores de siete (7), ya sea para temas familiares o asuntos personales. Por razones justificadas, su elección es que no se descuentan en su remuneración.

Es cierto que esta medida de liberación no se puede escuchar en fracciones de menos de siete (7) días; Sin embargo, no debemos olvidar que de ninguna manera son una reducción de los derechos de los trabajadores. En consecuencia, el uso de vacaciones fraccionales requiere un acuerdo por escrito entre el servidor y la empresa

Por otro lado, no vemos las vacaciones como el criterio correcto porque niegan la esencia de las vacaciones. Es impensable que una persona a tiempo parcial disfrute de vacaciones intermedias y le dé la meta de restaurar la energía. Así que pasa tus vacaciones y más como vacaciones pagas.

A través de un acuerdo por escrito entre el servidor y la organización pública, puede crear una línea de tiempo dividida para el resto de las vacaciones. Se debe garantizar la continuidad del servicio para garantizar que los derechos se definan correctamente.

En este punto, debe enfatizarse que la reducción de los salarios públicos provistos



por el régimen de actividad privada no se considera en la Administración Pública. De esta manera, es posible tomar vacaciones, incluso para los trabajadores en el régimen laboral regulado por la regulación. Trabajando en una institución pública.

#### *1.3.5.3. Adelanto del descanso vacacional*

El decreto 1405 establece que, en un contrato escrito entre el presentador y la organización pública, los días feriados restantes pueden incrementarse antes de fin de año y antes del feriado relevante, siempre que el presentador cree feriados. El resto es proporcional a la cantidad de días a usar en el calendario apropiado.

Según el examen del Decreto Ley. 713 y sus reglamentos fueron aprobados por alto decreto. 012-92-TR, antes de hacer cambios al Decreto Ley. 1405, el número se descuidó antes de que comenzaran las vacaciones, no permitió el caso abierto actual.

García Manrikue, por otro lado, dijo que debe entenderse que al menos se lo consideró ilegalmente como un caso excepcional, ya que no estaba explícitamente prohibido. Sin embargo, si esto es muy común en los negocios y la ley no puede negar este hecho, cuando hablamos sobre el tipo de vacaciones, también pagamos para que el país se vaya de vacaciones físicas y paga una tarifa. Pagó y pagó. y descansar inextricablemente. Luego, el autor antes mencionado continúa, de modo que un trabajador adquiere el derecho a disfrutar de un descanso de vacaciones, tendrá que completar un año de servicios y acumular al menos una cierta cantidad de días trabajados en ese año de acuerdo con la ley (registro de vacaciones). Si no cumple con ambos requisitos, el trabajador simplemente no tendrá derechos de vacaciones para ese año. Estrictamente hablando, el empleador no debe otorgar descansos de vacaciones.

Por otro lado, el Decreto Legislativo N ° 1405 permite a los servidores públicos usar sus vacaciones con anticipación antes de fin de año y el registro de vacaciones correspondiente, siempre que el trabajador haya realizado días de descanso en cantidad en cantidad de días para usar en el año respectivo.

La incapacidad de acelerar las vacunas no debe confundirse con la posibilidad de vacaciones debido a las vacaciones. Establece la abolición gradual de la norma especial del Decreto-Ley N ° 29849. 1057 y similares. Indica que los empleados sujetos al régimen de CAS tienen derecho a licencia por maternidad, paternidad y otros permisos para empleados en áreas generales de trabajo.

En este caso, podemos recomendar que los empleados de CAS extendidos tengan licencia en la región de las regiones. 276 y 728. En particular, es aplicable la extensión de las disposiciones del Decreto Ley. 276, artículo 110 del decreto; 005-90-PCM Esto no es. 29849, el estándar CAS también puede recibir descanso

Sin embargo, como el mencionado órgano rector ha señalado correctamente, la licencia mencionada se limita a dos situaciones: a) matrimonio y b) enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos.

Por otro lado, el Manual del Reglamento del Personal no. 003-93-DNP, Decisión No. 001-93-INAP / DNP establece que una solicitud de duración del servicio puede ser denegada, suspendida o reducida por razones de servicio, y no vale la pena mencionar que esto no es un cambio automático.

El período de licencia o descanso para los empleados sujetos al régimen CAS siempre está sujeto a revisión y cumplimiento institucional, y debe evaluarse teniendo en cuenta, en particular, la naturaleza temporal del contrato de servicio administrativo. En estos lineamientos consideramos que para este sistema solo sería aconsejable avanzar en la clasificación de las vacaciones ya obtenidas, y siempre que haya un requerimiento expreso del trabajador, en función de una de los dos contextos descritas anteriormente.

### ***1.3.6. Legislación comparada***

De los principios de la doctrina laboral extranjera, el principio constitucional de mérito (o llamado meritocracia) es la base del derecho de acceso tanto para el ingreso como para el ascenso. Este es reconocido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y desarrollado en los artículos 161 y 165 del Reglamento de la Ley N.º 30057, como lo señala el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N.º 05057-2013:

Este tribunal enfatizó la importancia de la meritocracia (derechos personales y talento profesional) para la administración pública, identificando que representan el principal criterio objetivo para el ingreso y la durabilidad en los servicios públicos.

En los pronunciamientos del Tribunal Constitucional se ha manifestado que la función pública no representativa se rige por el mérito, que es el único criterio selectivo para acceder a la función pública. De acuerdo con la sentencia sobre el caso Huatuco precedente vinculante, los concursos públicos de mérito realizados por entidades estatales deben medir en los postulantes:

i) Su capacidad; ii) méritos; iii) habilidades; iv) idoneidad para el puesto al que se postula; y v) comportamiento ético, entre otros, se considera apropiado según el puesto y la especialidad por la que compete. También debe caracterizarse por su transparencia y objetividad en la evaluación del mérito de cada candidato, evitando actos que causen acceso al estado en licitaciones públicas, que son de su propio mérito, logran un determinado puesto elegido.

El principio de mérito es inmanente del derecho de acceso a la función pública y se encuentra presente en diversas normativas. En general, se busca que el personal de los distintos regímenes laborales se encuentre capacitado para el desarrollo de las funciones del cargo obtenido

En la normativa española, se reconoce una triada de principios como base del estatuto del empleado público. Estos son igualdad, mérito y capacidad, que son el eje central del régimen laboral público, tal como, señala García García<sup>6</sup> como parte de la doctrina española:

Los principios de mérito y capacidad son los únicos parámetros incluidos en el principio de igualdad de acceso a los servicios públicos; Por lo tanto, el Tribunal Constitucional español ha tenido la oportunidad de señalar que se ha infringido el principio de igualdad en otros valores distintos del acceso a cargos públicos, como el estado de desempeño, el estado familiar o similares.

#### **1.4. Formulación del Problema.**

¿Existe una adecuada regulación de las vacaciones en el artículo 46° del TUO de la Ley MYPE?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

El Texto Único Ordenado de la ley de la Micro y Pequeña Empresa, bajo el Decreto Supremo N°007-2008 TR, regula el tema del acceso del empleo decente, esta investigación se centra en base a lo que establece su artículo 46° en relación al descanso vacacional que solo concede 15 días de vacaciones al año.

Las vacaciones de los trabajadores MYPES se precisa en el TUO de ley MYPES: Art. 46°, concatenado con el record vacacional establecido en el art. 10° del decreto legislativo. 713 legislación sobre descansos remunerados sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

En lo que se evidencia una clara vulneración a los derechos laborales del trabajador que,

por pertenecer al régimen laboral de la Mype, no se le reconoce sus derechos completamente a diferencia de los otros regímenes laborales como es 728 y 276, que se les otorga a los trabajadores un descanso vacacional remunerado de un mes cada año a diferencia de la Mype que son solo 15 días, y por lo que trae a colación que si tratándose de derechos laborales reconocidos constitucionalmente deben ser por igualdad y reconocer a aquel trabajador de la Mype sus vacaciones completas.

## **1.6. Hipótesis**

Con la adecuada regulación del art. 46° del TUO de la ley MYPE se estará protegiendo el derecho a las vacaciones de los trabajadores sujetos a este régimen laboral.

## **1.7. Objetivos**

### ***1.7.1. Objetivos General***

Con la propuesta legislativa de modificación del artículo 46° del TUO de la Ley MYPE se estará protegiendo el derecho a las vacaciones de los trabajadores sujetos a este régimen laboral.

### ***1.7.2. Objetivos Específicos***

- a. Diagnosticar el estado actual del derecho a las vacaciones de los trabajadores MYPES.
- b. Identificar los factores influyentes en el derecho a las vacaciones de los trabajadores sujetos a este régimen MYPE.
- c. Diseñar la modificación del art. 46 del TUO de la ley MYPES para proteger el derecho a las vacaciones.
- d. Estimar los resultados que generará la modificación del artículo 46° del TUO de la Ley MYPE en el derecho a las vacaciones.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

### **2.1 Tipo y Diseño de Investigación.**

Tipo: Mixto

Se está trabajando en un tipo de diseño mixto el cual abarca tanto el modelo cualitativo y cuantitativo, desde el enfoque cualitativo se describirá la Legislación y la doctrina nacional e internacional para analizar el estado actual del derecho a las vacaciones de los trabajadores

del régimen especial MYPE, posteriormente se aplicará el enfoque cuantitativo, con la recolección de datos a través de la encuesta, se procesarán los datos obteniendo resultados numéricos.

Diseño: No experimental

Se aplica este tipo de diseño teniendo en cuenta que se estudiará la posibilidad de solucionar los hechos que se hacen mención en el proyecto para posteriormente proponer una solución a través de una propuesta legislativa, sin que el investigador interfiera en las variables.

## 2.2 Población y muestra.

Población

La población es el conjunto de todas las personas que desean investigar, en la presente investigación, la población estaba constituida por abogados especializados en derecho laboral.

**Tabla N° 01: Datos de los informantes según el cargo que desempeñan**

	N°	%
Abogados especialistas en Derecho Laboral.	824	100%
Total de informantes	824	100%

*Fuente: Propia de la Investigación.*

**Muestra**

La población de informantes para los cuestionarios está conformada por 158 Abogados especialistas en Derecho Laboral.

**Fórmula:**

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

**Dónde:**

**n = Muestra**

**(N) = 3297 “Población total”**

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

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

**e = 0.05 “Margen de error”**

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

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

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

### 2.3. Variables, Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
la adecuada regulación de la ley de la mediana y microempresa	"La Micro y Pequeña Empresa (MYPE) es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. " Actualidad Empresarial	normatividad	normatividad flexibilización laboral Realidad social	cuestionario
		necesidad	económica-mercado-incentivo	
		eficacia	calidad de vida-mejor desempeño laboral-clima laboral	
el Derecho a las vacaciones	"disfrutar de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios. La remuneración vacacional se abonará antes del inicio del descanso del trabajador" MTPE	tiempo	anual-30 días-record	cuestionario
		Derecho constitucional	igualdad-no discriminación-digno	
		bienestar	descanso-remunerado- compromiso	

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

La encuesta: se utilizó esta técnica, la cual fue aplicada en la investigación descriptiva recopilando información y datos mediante el instrumento (cuestionario) previamente determinado para tal fin.

## **2.5 Procedimientos de análisis de datos.**

Los datos recolectados una vez aplicada la técnica de la encuesta a los informantes o las fuentes, serán analizados por el investigador para poder llegar a recolectar todos los datos indicados y así llegar a proponer una posible hipótesis solución al problema planteado, además se tiene que el trabajo busca llegar a determina la de acuerdo a la realidad, pues estos datos se tendrán en cuenta para poder presentarse en gráficos estadísticos.

Forma de análisis de las informaciones

Se llega a determina que, en base a los resúmenes, cuadros, gráficos, presentados se llega a formular apreciaciones objetivas, pues esto llega a especificare en función a la información de dominio de acuerdo a las variables planteadas ya que el resultado tiene que estar de acuerdo a la prueba total y la parcial llegándose a formular una conclusión parcial

En cuanto a los resultados parciales, se utilizarán como premisa para probar la hipótesis. El resultado de la verificación de hipótesis (que también puede ser un rechazo o rechazo total, parcial o completo) proporcionará la base para formular el resultado general de la investigación.

## **2.6 Aspectos éticos.**

### **Dignidad Humana:**

Apersonamiento a los diversos estudios jurídicos de la ciudad de Chiclayo para poder establecer quienes son los Abogados especialistas en Derecho Laboral.

### **Consentimiento informado**

Se va a explicar de forma breve lo que se quiere a dar a conocer o se está por realizar para poder tomar en cuenta lo que dicen los expertos.

### **Información**

Busca que se llega a comprender lo que se quiere con la investigación además de contar con la participación de expertos.



## **Voluntariedad**

Es la participación de los expertos de acuerdo a la investigación en donde se toma en cuenta la colaboración en función a las encuestas.

## **Beneficencia:**

A través de este punto, se buscará de qué manera los especialistas ayudaron en la investigación y si dicha ayuda sirvió para lograr determinar una conclusión, por otro lado, veremos cuáles serán los aspectos en los que se perjudico.

## **Justicia:**

La investigación tiene a ser justa de acuerdo a lo establecido además de que sirva de ayuda para toda la comunidad.

## **2.7 Criterios de Rigor Científico:**

### **Fiabilidad:**

Dicho acto es aquel estudio singular, que sostiene que una relación, debido a dicho acto teórico aporta su origen, marco y fin; la fiabilidad resulta ser conforme actos de dirección, y conforme a elementos de prueba que señala como evidencia respecto la materia de investigación.

### **Muestreo:**

Dichos criterios de rigor científico que se ha tomado en cuenta en esta investigación es por un lado el muestreo que es todo acto de investigación en donde se utiliza los libros e informes, los cuales pueden ser muestra de población para coleccionar información. Pues lo que busca con este rigor de investigación es aplicar dicha problemática en un determinado porcentaje de la sociedad, obteniendo resultados para dar credibilidad a la investigación.

### **Generalización:**

Elemento esencial de la lógica y el razonamiento humanos. Esta es la base de todas las conclusiones inferenciales válidas. El concepto de generalización tiene una amplia aplicación en algunas disciplinas, a veces con un significado especial a tener en cuenta.

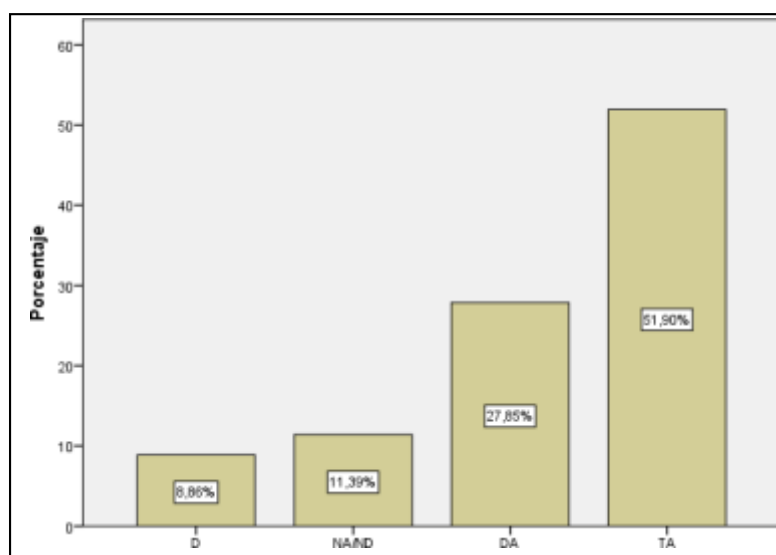
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y figuras

Tabla 1: Modificatoria de la Ley Mypes.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
D	14	8,9
NA/ND	18	11,4
DA	44	27,8
TA	82	51,9
Total	158	100,0

Figura 1: ¿Cree que la Ley MYPES, necesita una modificatoria en su Art. 46?

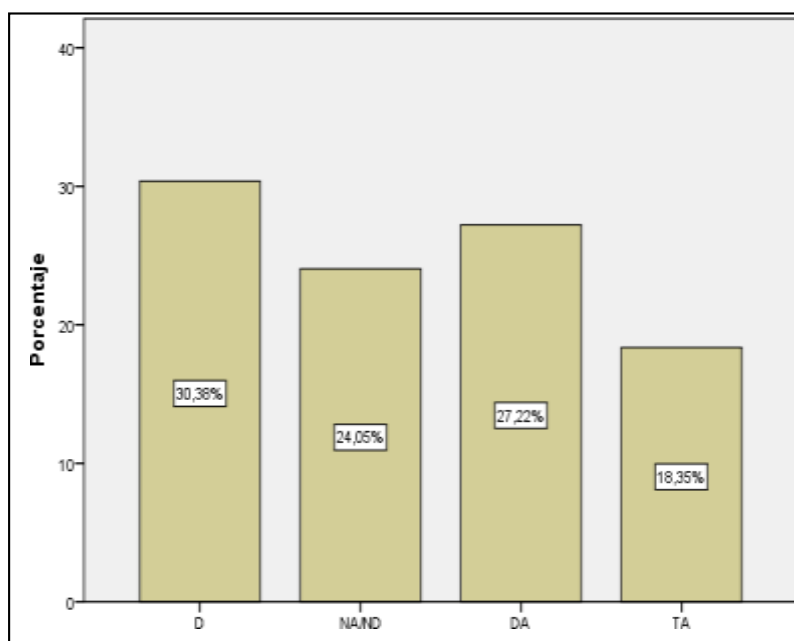


**Descripción:** La ley de la Mypes necesita una modificación en su artículo 46, se tiene que: 51.90% están de totalmente de acuerdo, el 27.85% De acuerdo, el 11.39% ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 8.86% está en desacuerdo.

Tabla 2: Implementación del descanso vacacional

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
D	48	30,4
NA/ND	38	24,1
DA	43	27,2
TA	29	18,4
Total	158	100,0

Figura 2: ¿Cree que la implementación del descanso vacacional estaría bien regulada?

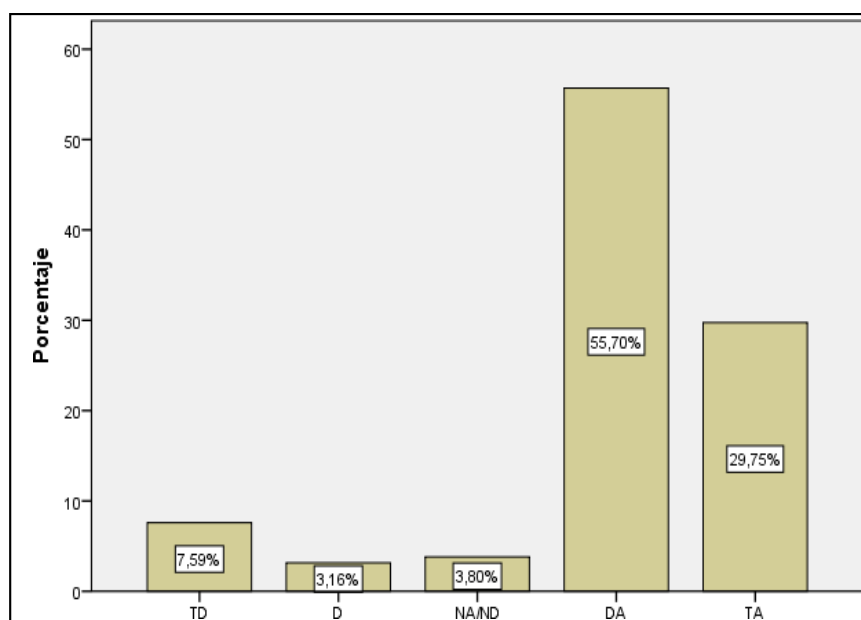


**Descripción:** La implementación del descanso vacacional estaría bien regulado, se tiene que: 30.38%, están totalmente de acuerdo, mientras que el 27.22%, están de acuerdo, el 18.35, están totalmente de acuerdo, mientras que el 18.35% están en desacuerdo.

Tabla 3: Descanso Justo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
TD	12	7,6
D	5	3,2
NA/ND	6	3,8
DA	88	55,7
TA	47	29,7
Total	158	100,0

Figura 3: ¿Considera que el beneficio a un justo descanso es esencial en el ámbito laboral?

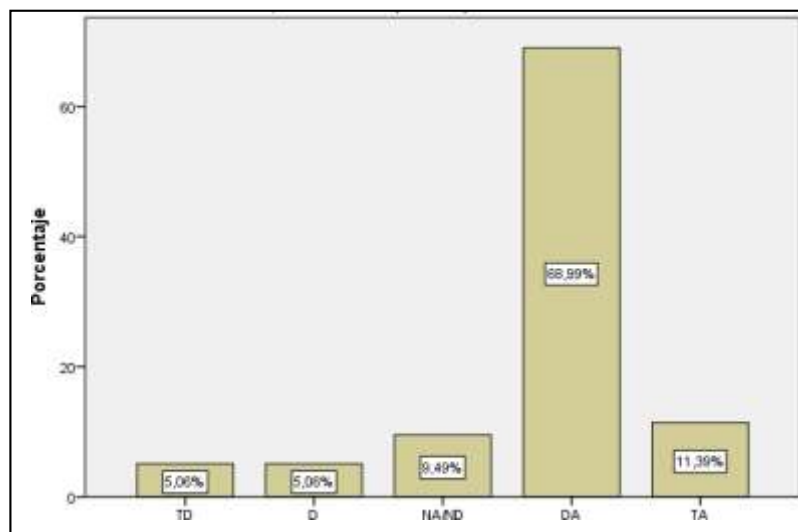


**Descripción:** El beneficio a un justo descanso es esencial en el ámbito laboral, se tiene que el 55.70%, están de acuerdo, mientras que el 29.75% está totalmente de acuerdo, el 7.59% está totalmente en desacuerdo, el 3.80% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el 3.16% están en desacuerdo.

Tabla 4: Normativa laboral

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
<b>TD</b>	8	5,1
<b>D</b>	8	5,1
<b>NA/ND</b>	15	9,5
<b>DA</b>	109	69,0
<b>TA</b>	18	11,4
<b>Total</b>	158	100,0

Figura 4: ¿Considera que debe aplicarse la normativa de la Ley del trabajo para los trabajadores de las Mypes, en todos los aspectos que los beneficie?

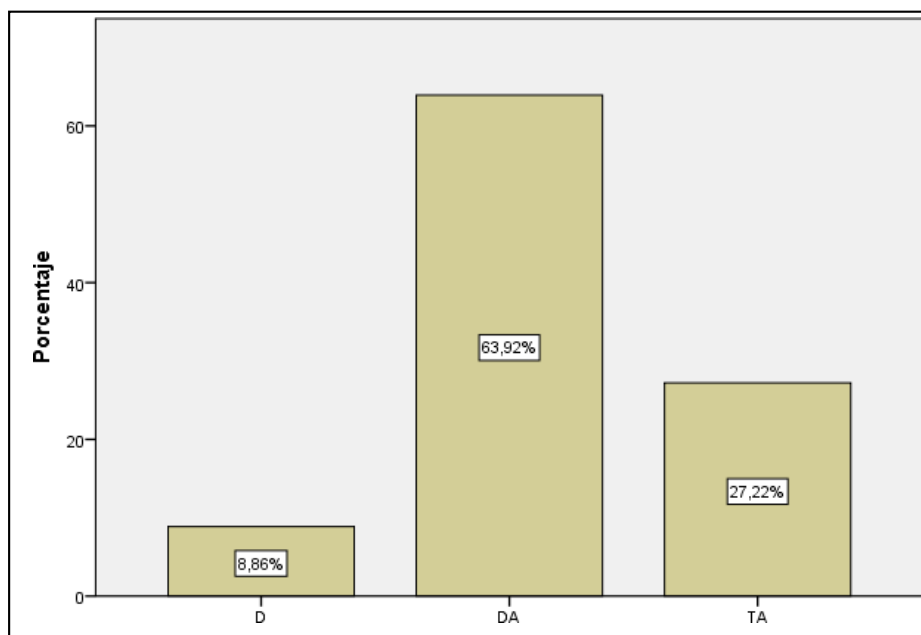


**Descripción:** Si debe aplicarse la normativa de la ley del trabajo para los trabajadores de las Mypes, en todos los aspectos que los beneficie, se tiene que el: 68.99% están de acuerdo, el 11.39% está totalmente de acuerdo, el 9.49% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5.06% totalmente en desacuerdo y el 5.06% están en desacuerdo.

Tabla 5: Vacaciones justas

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
D	14	8,9
DA	101	63,9
TA	43	27,2
Total	158	100,0

Figura 5: ¿Considera que 30 días de vacaciones es justo para temas de vacaciones?

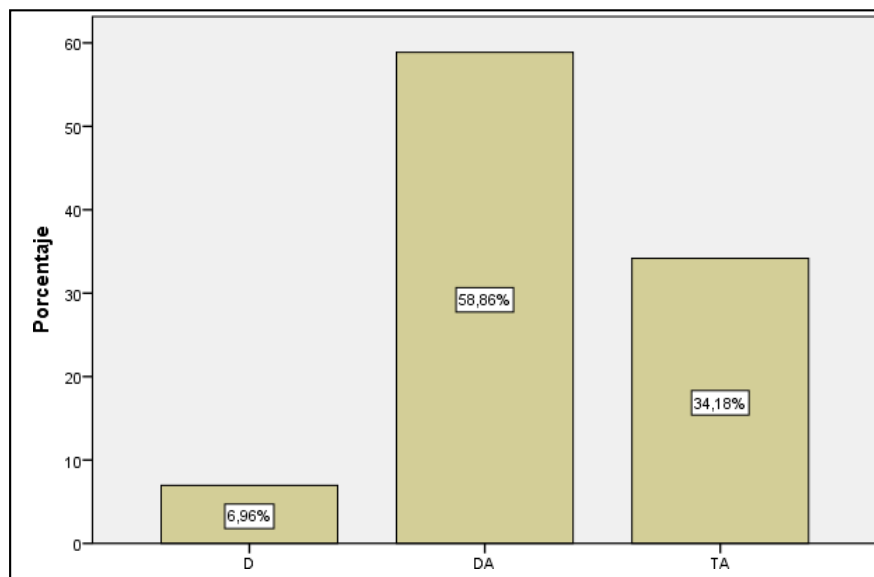


**Descripción:** Considera que 30 días de vacaciones es algo justo para temas de vacaciones, se tiene que: 63.92% está de acuerdo, el 27.22% totalmente de acuerdo, mientras que el 8.86% está en desacuerdo.

Tabla 6: Adecuado Clima Laboral

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
D	11	7,0
	93	58,9
DA	54	34,2
	158	100,0
TA		
Total		

**Figura 6: ¿El trabajador no está en un adecuado clima laboral cuando se comete injusticia hacia su persona?**

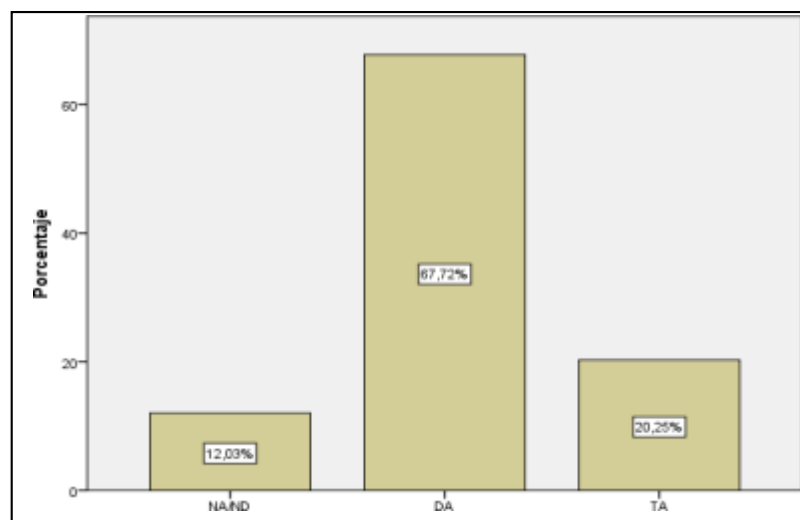


**Descripción:** El trabajador no está en un adecuado clima laboral cuando se comete injusticia a su persona, se tiene que: 58.66% están de acuerdo, el 34.18% está totalmente de acuerdo, mientras que el 6.96% están en desacuerdo.

Tabla 7: El desempeño laboral

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Válido	19	12,0
NA/ND		
DA	107	67,7
TA	32	20,3
Total	158	100,0

Figura 7: ¿El desempeño laboral debe tener implicancia para otorgar beneficios?



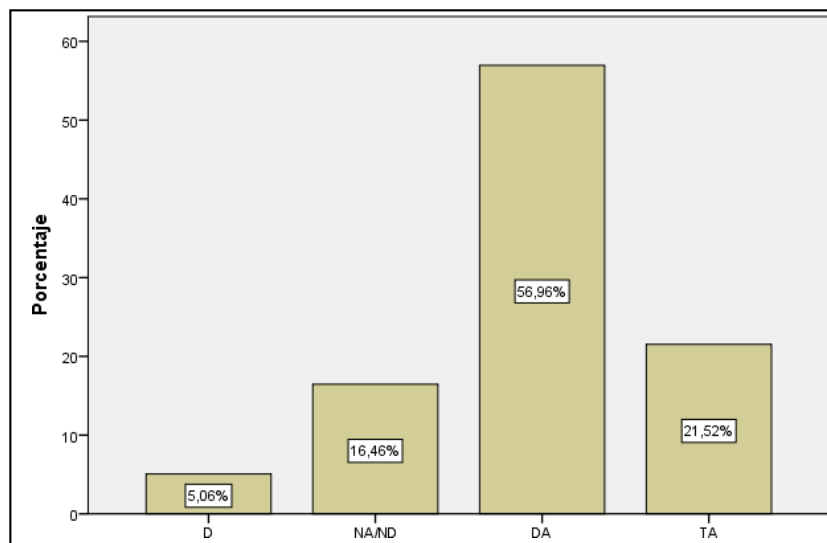
**Descripción:** El desempeño laboral debe tener implicancia para otorgar beneficios, se tiene que: 67.72% están de acuerdo, el 20.25% está totalmente de acuerdo, mientras que 12.03 % ni de acuerdo ni en desacuerdo.



Tabla 8: Incentivo que se les paga a los trabajadores

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
D	8	5,1
NA/ND	26	16,5
DA	90	57,0
TA	34	21,5
Total	158	100,0

**Figura 8: ¿El derecho vacacional que se les paga a los trabajadores de las MYPES debe ser el de un mes de descanso?**

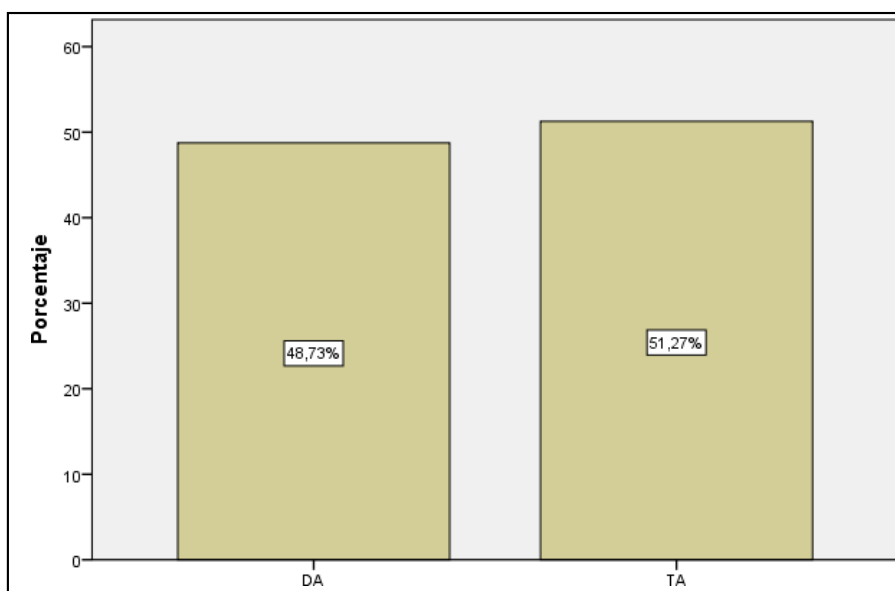


**Descripción:** El incentivo que se les pague a los trabajadores de las Mypes debe de ser el de un mes de trabajo, se tiene que: 56.96% están de acuerdo, el 21.52% está totalmente de acuerdo, 16.46% ni de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que el 5.06%, está en desacuerdo.

Tabla 9: Ley MYPE, crecimiento económico

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
DA	77	48,7
TA	81	51,3
Total	158	100,0

**Figura 9: ¿Las MYPES por el crecimiento económico que generan deben tener una regulación estricta en sus aspectos internos?**

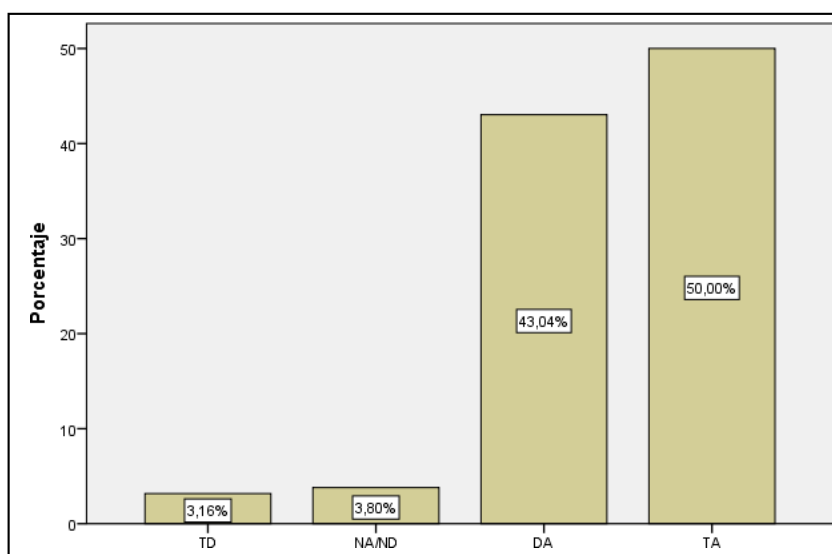


**Descripción:** Las Mypes por el crecimiento económico que generan deben tener una regulación estricta en sus internos, se tiene que: 51.27% está totalmente de acuerdo, mientras que el 48.73% están de acuerdo.

Tabla 10: Incentivo vacaciones

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
TD	5	3,2
NA/ND	6	3,8
DA	68	43,0
TA	79	50,0
Total	158	100,0

Figura 10: ¿Cree que debe existir un incentivo vacacional para los trabajadores de las MYPES?



**Descripción:** Cree que debe existir un incentivo vacacional para los trabajadores de las Mypes, se tiene que 50.00% están de totalmente de acuerdo, el 43.04% está de acuerdo, el 3.80% ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 3.16% están en desacuerdo.

### 3.2. **Discusión de resultados**

#### **Diagnosticar el estado actual del Derecho a las vacaciones de los trabajadores Mypes:**

Los resultados basados en si cree que es necesario que el TUO de la Ley MYPE, necesita una reforma en su artículo 46, se tiene que: el 51.90% están totalmente de acuerdo mientras que el 8.86% está en desacuerdo.

En cuanto al trabajo de campo realizado y de acuerdo con las encuestas obtenidas se puede apreciar que el TUO de la ley MYPE, necesita una modificación en su artículo 46, el cual manifiesta que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la microempresa y pequeña empresa tendrán un goce efectivo de 15 días de vacaciones al cumplir un año de labores, siempre y cuando se cumplan los presupuestos establecidos en el art 10 del decreto legislativo N° 713, del 8 de noviembre de 1991, estaba regulado por la ley que estaba en contradicción con la ley y también por el decreto ley. 012-92-TR, norma que otorga 15 días de vacaciones a este régimen.

Quizhpe (2016), En su investigación titulada: “El régimen de vacaciones para el trabajador, según el código del trabajo vulnera el derecho de igualdad establecido en la constitución de la república”, para optar el título de Abogada en la Universidad Nacional De Loja, nos expone:

“Se concluye que entre los derechos alcanzados por los reclamos obreros y del emplea público están las vacaciones que les sirven para recuperar el esfuerzo de la actividad laboral” (Quizhpe 2016).

Grau (2015), en su investigación denominada “Transitoria Flexibilización laboral y adecuada interrelación entre trabajadores, empleadores y Estado; Solución al a precaria situación laboral de las Microempresas Chiclayanas, tesis para optar el título profesional de abogado en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque-Perú, la autora concluye que:

“El empleo informal que se genera en las microempresas tienen ciertas características que vulneran los derechos del trabajador, como, por ejemplo: se establece remuneraciones por debajo del mínimo vital, vulnerando el artículo 24 de la Constitución Política; jornadas de trabajo, excediendo la jornada laboral diaria (8hrs) y semanal (48 hrs), establecidos en el primer párrafo del artículo 25 de la

Constitución Política, sin el debido reconocimiento de las horas extras; el no reconocimiento de las vacaciones anuales, establecida en el segundo párrafo del artículo 25 de la Constitución Política y por último los trabajadores son despedidos de manera incausada, nula, arbitraria y fraudulenta, vulnerando el derecho a la estabilidad laboral establecido en el artículo 27 de la Constitución Política”.

Por lo que es necesario mencionar que la regulación del trabajo y las pensiones privadas para las micro y pequeñas empresas se rige por una serie de regulaciones, incluida la Ley de Incentivo a la Competitividad, Capacitación y Desarrollo de Micro y Pequeñas Empresas y Ley de Acceso a Empleo Adecuado, DSN 007 -2008-ES (30-09 -08) y regulación DSN ° 008-2008-ES (30-09-08); Acto no. 29903 (19-07-12), Ley y Reglamento sobre la Reforma del Sistema de Pensión Individual (SBA), aprobado por D. S. no. 068-2013-EF (04-04-13).

### **Identificar los factores influyentes en el Derecho a las vacaciones de los trabajadores sujetos a este régimen Mypes.**

Los resultados en función a si considera que el beneficiar a un justo descanso es esencial en el ámbito laboral.

Los resultados en función a si considera que el beneficio a un justo descanso es esencial en el ámbito laboral, se tiene que el 55.70%, están totalmente de acuerdo, mientras que el 7.59 % están totalmente en desacuerdo.

En razón a la investigación realizada y de acuerdo con las encuestas obtenidas se puede apreciar que la mayoría de estos menciona que es de justicia otorgar unas justas vacaciones por lo tanto los trabajadores MYPE en razón a la no discriminación y la igual tendrían derecho a las vacaciones convencionales, y como lo establece una máxima del derecho ante un conflicto entre la justicia y la ley, prefiero la justicia.

Vásquez (2016), En su investigación titulada: “Contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, año 2014”, para obtener el título profesional de Abogada en la Universidad Cesar Vallejos, nos expresa:

“En consecuencia, se afirmó que los contratos fueron firmados por el Reglamento MYPE y notificados al Ministerio de Trabajo y, si se concluía que muchos de ellos

tenían salarios mínimos, independientemente de la profesión, también deberían cumplir. de conformidad con lo dispuesto en este decreto. en particular en lo que respecta al pago de prestaciones de seguridad social y otras condiciones; por lo tanto, el empleador continúa siendo informado de que el poder injusto proporcionado por el estado, junto con la gran necesidad económica y la ignorancia de los ingresos básicos de los trabajadores, reduce significativamente algunas pérdidas y desaparece en otras, creando inestabilidad en sí mismo. trabajador y se convierte en una mala discriminación en el trabajo " (Tarapoto, 2014).

Coz (2017), En su investigación titulada: “Aplicación del TUO de la ley 30056 y su impacto en la reducción de los derechos laborales y, en la contratación de personal de alta gama en las mypes de la provincia de Huánuco – 2016”, para optar el título profesional de Abogado en la Universidad De Huánuco, nos expresa:

“Primero, el pago de derechos laborales como CTS, vacaciones, bonos, no se aplica a todos los trabajadores del sector privado. En el caso de que el disfrute de esos derechos solo pueda ser disfrutado por los obreros que se sujetan a esta ley laboral, no así, para los trabajadores contratados bajo el régimen laboral especial, prescrito en el cuerpo normativo del TUO del Ley 30056. En consecuencia, se confirma que la reducción de los derechos laborales establecidos por el Régimen Laboral Especial Regulado y contenidos en el órgano regulador de TUO de la Ley 30056 está relacionada con la validez y aplicación de dicha norma; por lo tanto, se confirma la hipótesis planteada. " (Coz, 2017).

#### **Diseñar la modificación del art. 46 del TUO de la ley MYPES para proteger el derecho a las vacaciones.**

Los resultados en función a si cree que el TUO de la Ley MYPE necesita una modificación en su artículo 46, se tiene que: 51.90% están de acuerdo, mientras que el 8.86% está en desacuerdo.

En cuanto al trabajo de campo realizado y de acuerdo con las encuestas obtenidas se puede apreciar que la mayoría de estos menciona que el TUO de ley MYPE necesita una modificación en su artículo 46.

Requejo & Medina (2017), En su investigación titulada: “Plan de formalización de negocios para reducir la informalidad del funcionamiento de las MYPE de la provincia de jaen – 2014”, para obtener el grado de magíster en gestión pública en la

Universidad César Vallejo, nos expone:

“Según las estadísticas sobre la informalidad de las operaciones de Mipe, el 92.80% (206) no son licencias de operación, según el análisis de documentos que operan en la sección de licencias comerciales y de operación de la ciudad de Jaén. Certificado de defensa civil, que es un problema grave en todas las provincias." (Requejo y Medina, 2017).

En base al objetivo planteado y con los resultados, que se han obtenido, los cuales fueron muy favorables, por lo que la mayoría está de acuerdo en que la ley de la Mypes necesita una modificación en su artículo 46, por lo que se logra rectificar y probar la hipótesis planteada en la presente investigación.

#### **Estimar los resultados que generará la modificación del artículo 46° del TUO de la Ley Mypes en el derecho a las vacaciones:**

Los resultados en función a si considera que 30 días de vacaciones es justo para tema de vacaciones, se tiene que el 63.92% están de acuerdo mientras que el 8.86% está en desacuerdo.

Cárdenas (2016), en su investigación titulada: “El período vacacional de los trabajadores part time”, para optar el título de Abogado en la Universidad De Piura, nos expresa:

“En una relación comercial, el trabajador tiene derecho a recibir vacaciones anuales, en las que se suspende la prestación de servicios sin el pago del salario habitual por el cumplimiento de sus obligaciones de restauración orgánica y vida social, siempre que cumpla las condiciones estipuladas en las disposiciones legales. Este derecho está claramente reconocido en la constitución política peruana. Aunque el derecho a las vacaciones no es uno de los derechos fundamentales del Artículo 2 de la constitución política del Perú, es por naturaleza un derecho fundamental y un derecho fundamental que debe ser respetado” (Cárdenas, 2016)

De los resultados de las encuestas y de aportes de las investigaciones se puede apreciar que las vacaciones es un derecho constitucional e irrenunciable, que otorga gran satisfacción al trabajador siempre y cuando esta sea adecuada, por ende, si se otorga un adecuado descanso al trabajador MYPE existiría gran satisfacción y

mejor desempeño en el trabajo, favoreciendo tanto al empleador como al trabajador, sin generar costos para el Estado.

En base al objetivo planteado y con los resultados, que se han obtenido, los cuales fueron muy favorables, por lo que la mayoría está de acuerdo en que se les pague a los trabajadores de las Mypes debe de ser el de un mes de trabajo, por lo que se logra rectificar y probar la hipótesis planteada en la presente investigación.

### **3.3. Aporte científico**

SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 46° DEL TUO DE LA LEY MYPE, PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE LAS VACACIONES.

#### **PROYECTO DE LEY**

El estudiante de la Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, del autor Deza Salcedo Mary Elena, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere de modificar el artículo 46° del TUO de la ley MYPE, propone el proyecto de ley siguiente:

**LEY QUE MODIFIQUE EL ARTÍCULO 46° DEL TUO DE LA LEY MYPE, PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE LAS VACACIONES.**

#### **Artículo 1.- Aplicación de la ley**

La presente ley se aplica para la protección del derecho de vacaciones a los trabajadores sujetos al TUO de la ley MYPE.

**Artículo 2.-** Modificación del artículo 46° del TUO de la ley Mype, Legislación que se encargara de proteger el derecho de las vacaciones, Legislación sobre promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, el que queda redactado con el siguiente texto:

El trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho a treinta (30) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713 en lo que le sea aplicable.



## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

### Primera: Adecuación

La presente ley se adecuará al TUO de la ley Mype, Legislación promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, dentro de los 60 días de su entrada en vigor

### Segundo: Vigencia

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

## DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA.

### Única- Derogatoria

Derogase el artículo 46° del TUO de la ley Mype sobre el derecho vacacional la actividad privada.

## I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

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

Aunque la ley no se ha referido expresamente al fraccionamiento, esta posibilidad ha sido introducida por su decreto reglamentario, el artículo 2 del decreto 146/99, que regula el artículo 90 de la Ley 24.467, establece que cada uno de los períodos en los que la licencia anual ordinaria debe ser se divide convencionalmente y debe tener una duración mínima de seis días hábiles continuos (Caviglia, 2015).

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

El período de vacaciones laborales es compatible con los procesos de licencia o

incapacidad temporal, es decir, en el caso de que el calendario de vacaciones coincida con una licencia por maternidad, lactancia o enfermedad, la trabajadora seguirá teniendo derecho a disfrutar de sus vacaciones. Incluso si el regreso al trabajo se realiza después del final del año de vacaciones, puede tomar esos días libres de su regreso al trabajo. Otra opción es que las vacaciones se paguen en dinero, pero eso dependerá de que el trabajador y la empresa lleguen a un acuerdo. (Pyme, 2016)

Por parte de las pequeñas empresas se tiene que verificar la compensación de tiempo por el servicio brindado para poder tener en cuenta el régimen común lo cual está especificado en un plazo determinado de 15 días por el tiempo de las labores realizadas en un máximo de 90 días aproximadamente. Por parte de los trabajadores se tiene en cuenta que las micro empresas no tienen un beneficio propio, pues en función a las vacaciones es considerada como una actividad privada, siempre y cuando tenga en conocimiento un descanso vacacional la cual tiene que cumplir con la jornada mínima de las cuatro horas (Pacífico, 2015).

Con respecto a las "micro y pequeñas empresas", se entiende que la unidad económica actual está compuesta por una entidad legal o entidad legal real y, cuando se realiza en forma de capacitación, determina la gestión de la empresa local. La ley actual dirigida a mejorar la comercialización de extracción, procesamiento, producción, bienes y servicios, y empleados que entienden el estilo de trabajo específico de Mype, finalmente ha entrado en vigencia para RMV al menos. 15 días de vacaciones por año de servicio (SUNAFIL, 2017).

## II. ANALISIS DEL COSTO BENEFICIO

El proyecto de ley no genera ningún costo alguno al Estado, siendo que la investigación busca reconocer el derecho de vacaciones.

Asimismo, constituye un beneficio económico a los trabajadores sujetos al del TUO de la ley Mype, para que de cierta manera tenga descanso remunerado, y tengan una mejor actividad física.

## III. IMPACTO LEGAL DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La Propuesta Legislativa implica proteger el derecho de las vacaciones de los trabajadores sujetos al del TUO de la ley Mype, siendo este descanso de tan solo 15 días es decir desproporcional.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

1. El derecho a las vacaciones de los trabajadores Mype, tiene muchas diferencias, respecto a otros regímenes, que cuentan con otros derechos reconocidos, claro es el ejemplo que, en las MYPE no se cumple y no se reconoce de manera justa los derechos laborales, como el derecho a las vacaciones, CTS, Gratificaciones, entre otras.
2. Existen Mypes que no reconocen los derechos laborales, por lo que, el principal factor para que no se reconozca de forma idónea los derechos, es la poca fiscalización y la inadecuada regulación de las vacaciones en este régimen laboral, a pesar de ser de justicia su adecuada regulación.
3. Del análisis del artículo 46 ° del TUO de la Ley de Promoción de la competitividad, Formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente, ley Mype, se llega a estimar que dicho artículo resultaría inconstitucional, ya que vulnera el derecho de igualdad ante la Ley y al trato igualitario sin discriminación de los trabajadores respecto al derecho a sus beneficios laborales, por lo que urge que este derecho sea gozado de manera adecuada con 30 días de vacaciones y no de 15 días como lo establece dicho régimen laboral.
4. Después de estimar los resultados que se generará mediante la modificación del artículo 46 del TUO de la Ley MyPE sobre el derecho a vacaciones de los trabajadores sujetos a este régimen, reconociendo los 30 días de descanso de vacaciones por cada año de servicios laborados, se concluye que, los dos partes de la relación laboral se beneficiarán de esta modificación, debido a que el adecuado descanso del trabajador conllevaría a un mejor desempeño laboral.

## **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda que la promoción de la empleabilidad y la formalización de empresas no esté sujeta a la reducción o precarización de los derechos laborales, más aún si se trata del derecho a las vacaciones de los trabajadores. En ese sentido si se desea dar mayor facilidad para la empleabilidad y la formalización debe estar sujeta a incentivos tributarios que beneficien a la formalización de las empresas y no vulnerar derechos constitucionales de los trabajadores.
2. Si bien el TUO de la ley MYPE establece 15 días de vacaciones para sus trabajadores, se recomienda una adecuada regulación y mayor fiscalización para que estas empresas cumplan con los derechos laborales otorgados por ley y por constitución y no se vulneren los derechos ya reducidos de estos trabajadores.
3. Se recomienda que la modificación del Artículo 46 del TUO de la ley MYPE sea de 30 días de vacaciones, ya que el trabajo realizado por el empleado debe ser compensado por un descanso de vacaciones equivalente a 30 días.
4. Se recomienda se reconozca 30 días de vacaciones para la Ley de Promoción de la competitividad, Formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente, ya que favorecería no solo al trabajador, sino también al empleador, en este sentido el trabajador podrá tener un descanso adecuado para volver a su centro de labores con mayor energía y rendir mejor empresa, lo cual generaría mayor rentabilidad para el empresario, favoreciendo a las dos partes de la relación laboral.

## REFERENCIAS

- Aguilar (2016). “Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial (2010-2015) en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación”, Universidad de Costa Rica, recuperado: [http://ij.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/trabajo\\_final\\_de\\_graduacion\\_140.pdf](http://ij.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/trabajo_final_de_graduacion_140.pdf)
- Aguilar, N., & Baltera, S. P. (2005). Los Derechos Laborales En La Pequeña Empresa.
- Alonzo, M. K. (2015). Infracciones laborales de la Mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo Maria. Tingo Maria: UNAS.
- Arece, C. (2015). El anteproyecto de Código Penal: hacia un derecho criminal protectorio de los derechos humanos laborales, en Revista Derecho del Trabajo, n.º 1, Buenos Aires.
- Barbero, M. (1993). Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. Valladolid: Lex Nova.
- Beck, U. (2011) .La sociedad de riesgo global, traducido por Jesús Albores Rey, Madrid, Siglo Veintiuno.
- Beltrán, M., & Ramos, C. H. (2016). Influencia De Beneficios Laborales En La Formalización De Las Micro Y Pequeñas Empresas En La Ciudad De Puno, 2014
- Canelo, G. (2018) Derecho del trabajo; fuentes, valores superiores y principios. Lima: Editorial Lex & Iuris.
- Cárdenas (2016), “El período vacacional de los trabajadores part time”, Universidad De Piura, recuperado de: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2473/DER\\_052.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2473/DER_052.pdf?sequence=1)
- Castillo, G. (2018). Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa. Apuntes iniciales, a propósito de las modificaciones introducidas por la Ley N° 30056 y la aprobación del T.U.O. de la Ley MIPYME mediante Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE. PUCP.
- Caviglia, E. (2015). Qué establece la Ley de Contrato de Trabajo sobre el fraccionamiento de las vacaciones. Iprofesional.

- Chino, M. y Eláez, R. (2018). Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores de las MYPES en el Distrito del Cuzco y el empleo digno. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional San Antonio Abad del Cuzco. Cuzco- Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/3906/253T20180344>
- Corcoy, J. (2003). Protección penal de los accidentes laborales. A propósito de la Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona (sección 2) del 2 de septiembre de 2003, Poder Judicial, Madrid.
- Coz (2017). “Aplicación del tuc de la ley 30056 y su impacto en la reducción de los derechos laborales y, en la contratación de personal de alta gama en las mypes de la provincia de Huánuco – 2016”, Universidad De Huánuco, recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/916/COZ%20ALMONACID%2C%20Jos%C3%A9%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- El comercio (2014) Colocaciones en Mype sumaron S/.19.619 mlls. A junio. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/colocaciones-mype-sumaron-s-19-619-mlls-junio-175598-noticia/>
- El economista. (2018) Los trabajadores piden flexibilidad laboral para facilitar la conciliación. Recuperado de: <https://www.eleconomista.es/gestion-empresarial/noticias/9615385/01/19/Los-trabajadores-piden-flexibilidad-laboral-para-facilitar-la-conciliacion-.html>
- Elías, F. (1997). El Contrato de Trabajo. Situación actual, Vox Juris, Perú
- Enfoque Derecho. (2019) Lo que debes saber sobre el uso de tus vacaciones. Recuperado de: <https://www.enfoquederecho.com/2019/11/19/lo-que-debes-saber-sobre-el-uso-de-tus-vacaciones/>
- Estrella, J. (2017) “la ley MYPE y su influencia en los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016- 2017” Universidad Peruana de Los Andes, Huancayo. Recuperado de: <http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/677/ESTRELLA%20CARBAJAL%20jhon%20richard.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Expreso. (2018). Perú: situación de las micro y pequeñas empresas. Recuperado de: <https://www.expreso.com.pe/opinion/peru-situacion-de-las-micro-y-pequenas-empresas/>
- Farfán, H. (2018). Decreto Legislativo N.º 1405: flexibilización del descanso vacacional.

- Farfán, H. (2018). Vacaciones: un beneficio inclusivo y no excluyente. Instituto Pacífico.
- Gallardo, R. (2016). Protección jurídica de la vida y salud de los trabajadores, Granada, Comares.
- Gámez (2015). “del reconocimiento y regulación del teletrabajo en el ecuador”, Universidad Regional Autónoma De Los Andes, recuperado de: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2569/1/TUAMDL001-2016.pdf>
- Gaona, V. (2016). Contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, año 2014. Tarapoto: UCV.
- García, A. (1967). Curso de Derecho del Trabajo. Barcelona: Ariel.
- Gonzales, J. (2015). Tamaño de la empresa e informalidad: Un análisis para las Micro y Pequeñas empresas del Sector Manufacturero de Chiclayo. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Grupo Empresarial Del Oriente. (2015) La importancia de las vacaciones en el desempeño laboral. Recuperado de: <https://empleadorgeo.wordpress.com/2015/11/20/la-importancia-de-las-vacaciones-en-el-desempeno-laboral/>
- Jiménez, L. (2107). Régimen laboral y previsional de las MYPES. Lima: Instituto Pacífico.
- Jiménez, L. (2109). Manuel de regímenes laborales sectoriales. Lima: Instituto Pacífico.
- La Republica. (2019) ComexPerú: el 83,3% de las mypes peruanas operaron en la informalidad en el 2018. Recuperdo de: <https://larepublica.pe/economia/2019/08/06/comexperu-el-833-de-las-mypes-peruanas-operaron-en-la-informalidad-en-el-2018/?ref=lre>.
- Lescano, J. (2006). Derecho penal del trabajo: lineamientos básicos para su comprensión”, en Revista del Colegio de Magistrados y Funcionarios del Departamento Judicial de San Isidro, n.º 19, San Isidro.  
Lima: Instituto Pacífico.
- Lugo. (2010). La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva ley federal del trabajo” Universidad Autonoma Del Estado De Mexico Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/62842/LUGO%20ANNEL.pd>

f?sequence=1

- Martínez. (2013), “La eficacia de la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores extranjeros”, Universitat de Girina, recuperado de: <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/124038/tmma.pdf?sequence=5>
- Melo. (2012). “El derecho de los trabajadores a la participación en la empresa”, Universidad de Salamanca, nos recuperado: [https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/121389/1/DDTTS\\_DeMeloCabralRui](https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/121389/1/DDTTS_DeMeloCabralRui)
- Ministerio de Trabajo. (2017). Decreto Legislativo N 713. Lima.
- Montoya, M. (1992). Derecho del trabajo. Madrid: tecnos.
- Mórela, M. (1997). Estructura del contrato de trabajo. Madrid: Dickinson.
- Nieves, M. (1997). Introducción al derecho del trabajo. Lima: ARA. Ondón,
- Orjuela, L., Segura, e., & Tobar, S. (2010). Principales modificaciones introducidas por la ley 1429. Universidad externado de Colombia, 2-3.
- Pacifico, I. (2015). MYPES aspectos laborales. Actualidad empresarial, 6.
- Pacifico, I. (2016). MYPES Aspectos laborales. Actualidad empresarial.
- Pyme. (2016). Las vacaciones laborales. Emprende Pyme.
- Quispe. (2017). “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano”, Universidad Andina Del Cusco, recuperado de: [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/646/3/Leo\\_Tesis\\_bachiller\\_2016](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/646/3/Leo_Tesis_bachiller_2016)
- Quizhpe. (2016). “El régimen de vacaciones para el trabajador, según el código del trabajo vulnera el derecho de igualdad establecido en la constitución de la república” Universidad Nacional De Loja, recuperado de: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11718/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Requejo & Medina. (2017). “Plan de formalización de negocios para reducir la informalidad del funcionamiento de las mypes de la provincia de jaen – 2014”, Universidad César Vallejo, recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4654/requejo\\_ltd.pdf?sequence=1&isAllowed=y,](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4654/requejo_ltd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- SUNAFIL. (2017). Régimen Laboral Especial De La Micro Y Pequeña Empresa. Lima.
- Triangle solutions RR.HH. (2017) La importancia de las vacaciones a nivel psicológico. Recuperado de: <https://www.trianglerrhh.es/la-importancia-de-las-vacaciones-a->



nivel-psicologico/

Urquiza, J. (2007). Modernas tendencias de dogmática penal y política criminal. Libro homenaje al Dr. Juan Bustos Ramírez, Lima, Idemsa.

Vásquez. (2016). “Contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, año 2014”, Universidad Cesar Vallejos, recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10340/gaona\\_vk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10340/gaona_vk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Verdross, A. (1982). Derecho internacional público. Madrid: Aguilar Ediciones.

Zuta, E. (2020) “reducción de los beneficios sociales en el decreto supremo N 007-2008-TR y la inconvencionalidad en su aplicación”, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Recuperado de:  
<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2133/Zuta%20Horna%20Elver.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=68&zoom=100,129,94>

## **ANEXOS**

### **1. Decreto Legislativo N° 713**

CONCORDANCIAS: D.S. N° 012-92-TR (REGLAMENTO)  
D.S. N° 178-91-PCM  
R. N° 168-92-EF-SUNAT

#### **EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA CONSIDERANDO:**

Que mediante Ley N° 25327, el Congreso de la República ha delegado facultades al Poder Ejecutivo para que, mediante decretos legislativos, norme, entre otros aspectos, la consolidación de los beneficios que otorga la legislación laboral vigente;

Que las normas constitucionales y la legislación laboral nacional consagran, entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborales y las vacaciones anuales pagadas;

Que, resulta necesario armonizar y consolidar, sin discriminaciones, la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, propendiendo a la modernización de sus normas y adecuándolas para convertirlas en instrumentos que alienten la productividad y con ello el desarrollo nacional;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso;

DECRETA:

#### **CAPITULO I**

#### **DEL DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO**

Artículo 1.- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

Artículo 2.- Cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.

Artículo 3.- Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.

Artículo 4.- La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será

equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. El reglamento establecerá la forma de cómputo en los casos de trabajadores cuya remuneración se encuentre establecida por quincena o mes.

Artículo 5.- Los empleadores podrán establecer, en forma unilateral o convencional, el otorgamiento de bonos o incentivos como estímulo a la asistencia, puntualidad y adecuado rendimiento en la labor, condicionando su percepción a tales factores.

## CAPITULO II

### DEL DESCANSO EN DIAS FERIADOS

Artículo 5.- Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta Ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.

Artículo 6.- Son días feriados los siguientes:

- Año Nuevo (01 de enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (01 de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (01 de noviembre)
- Inmaculada Concepción (08 de diciembre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre).

Artículo 7.- Los feriados de Año Nuevo, Jueves y Viernes Santo, Día del Trabajo, Fiestas Patrias y Navidad del Señor se celebrarán en la fecha respectiva. El descanso de los demás feriados señalados en el artículo anterior, así como cualquier otro feriado no laborable de ámbito no nacional o gremial, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha, aún cuando corresponda con el de descanso del trabajador. (\*)

(\*) Artículo sustituido por el Artículo Unico de la Ley N° 26331, publicada el 23-06-94, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 7.- Los feriados establecidos en el artículo anterior se celebrarán en la fecha respectiva. Cualquier otro feriado no laborable de ámbito no nacional o gremial, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha, aun cuando corresponda con el descanso del trabajador".

Artículo 8.- Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4 de la presente Ley, salvo el Día de Trabajo, que se percibirá sin

condición alguna.

Artículo 9.- El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

### CAPITULO III

#### DE LAS VACACIONES ANUALES

Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.

b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.

c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.

Artículo 11.- El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente.

Artículo 12.- Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.

b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.

c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.

d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.

e) El descanso previo y posterior al parto.

f) El permiso sindical.

g) Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.

h) El período vacacional correspondiente al año anterior; e,

i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

Artículo 13.- El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad

sobreviene durante el período de vacaciones.

Artículo 14.- La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.

Artículo 15.- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

Artículo 16.- La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.

Artículo 17.- El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en períodos que no podrán ser inferiores a siete días naturales.

Artículo 18.- El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales.

Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años.

Artículo 19.- El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.

Artículo 20.- El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente.

Artículo 21.- En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.

Artículo 22.- Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional.

El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Artículo 23.- Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,

c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

PRIMERA.- Por decreto supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción Social se podrán dictar las normas complementarias y reglamentarias para la mejor aplicación del presente Decreto Legislativo.

SEGUNDA.- Deróganse las Leyes N°s. 3010 y 7515, 8881, 9049, los artículos 9, 10, 11, 13, 15, y 17 del Decreto Ley N° 10908, la Ley N° 13683, los Decretos Leyes N°s. 18445, 21106 y 21187, la Ley N° 23222 y demás normas complementarias, reglamentarias y conexas, así como las disposiciones que se opongan al presente Decreto Legislativo.

TERCERA.- El presente Decreto Legislativo entrará en vigencia treinta (30) días después de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Dado en la Casa de Gobierno, a los siete días del mes de Noviembre de mil novecientos noventa y uno.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI

Presidente Constitucional de la República.

ALFONSO DE LOS HEROS PEREZ-ALBELA,

Presidente del Consejo de Ministros y Ministro de Trabajo y Promoción Social.

## **2. Texto Único Ordenado de La Ley De Promoción de La Competitividad, Formalización y Desarrollo de La Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley Mype**

### TÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.- Objeto

La presente Ley tiene por objetivo la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para la ampliación del mercado interno y externo de éstas, en el marco del proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia.

##### Artículo 2.- Política estatal

El Estado promueve un entorno favorable para la creación, formalización, desarrollo y competitividad de las MYPE y el apoyo a los nuevos emprendimientos, a través de los Gobiernos Nacional, Regionales y Locales; y establece un marco legal e incentiva la inversión privada, generando o promoviendo una oferta de servicios empresariales destinados a mejorar los niveles de organización, administración, tecnificación y articulación productiva y comercial de las MYPE, estableciendo políticas que permitan la organización y asociación empresarial para el crecimiento económico con empleo sostenible.

##### Artículo 3.- Lineamientos

La acción del Estado en materia de promoción de las MYPE se orienta con los siguientes lineamientos estratégicos:

- a) Promueve y desarrolla programas e instrumentos que estimulen la creación, el desarrollo y la competitividad de las MYPE, en el corto y largo plazo y que favorezcan la sostenibilidad económica, financiera y social de los actores involucrados.

- b) Promueve y facilita la consolidación de la actividad y tejido empresarial, a través de la articulación inter e intrasectorial, regional y de las relaciones entre unidades productivas de distintos tamaños, fomentando al mismo tiempo la asociatividad de las MYPE y la integración en cadenas productivas y distributivas y líneas de actividad con ventajas distintivas para la generación de empleo y desarrollo socio económico.
  
- c) Fomenta el espíritu emprendedor y creativo de la población y promueve la iniciativa e inversión privada, interviniendo en aquellas actividades en las que resulte necesario complementar las acciones que lleva a cabo el sector privado en apoyo a las MYPE.
  
- d) Busca la eficiencia de la intervención pública, a través de la especialización por actividad económica y de la coordinación y concertación interinstitucional.
  
- e) Difunde la información y datos estadísticos con que cuenta el Estado y que gestionada de manera pública o privada representa un elemento de promoción, competitividad y conocimiento de la realidad de las MYPE.
  
- f) Prioriza el uso de los recursos destinados para la promoción, financiamiento y formalización de las MYPE organizadas en consorcios, conglomerados o asociaciones.
  
- g) Propicia el acceso, en condiciones de equidad de género de los hombres y mujeres que conducen o laboran en las MYPE, a las oportunidades que ofrecen los programas de servicios de promoción, formalización y desarrollo.
  
- h) Promueve la participación de los actores locales representativos de la correspondiente actividad productiva de las MYPE, en la implementación de políticas e instrumentos, buscando la convergencia de instrumentos y acciones en los espacios regionales y locales o en las cadenas productivas y distributivas.
  
- i) Promueve la asociatividad y agremiación empresarial, como estrategia de fortalecimiento de las MYPE.
  
- j) Prioriza y garantiza el acceso de las MYPE a mecanismos eficientes de protección de los derechos de propiedad intelectual.
  
- k) Promueve el aporte de la cooperación técnica de los organismos internacionales, orientada al desarrollo y crecimiento de las MYPE.



D) Promueve la prestación de servicios empresariales por parte de las universidades, a través de incentivos en las diferentes etapas de los proyectos de inversión, estudios de factibilidad y mecanismos de facilitación para su puesta en marcha.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 72 (Lineamientos estratégicos)

#### Artículo 4.- Definición de la Micro y Pequeña Empresa

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Cuando en esta Ley se hace mención a la sigla MYPE, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas empresas.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 64, num. 1

#### Artículo 5.- Características de las MYPE

Las MYPE deben reunir las siguientes características concurrentes:

Microempresa: de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Pequeña Empresa: de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la Pequeña Empresa será determinado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas cada dos (2) años y no será menor a la variación porcentual acumulada del PBI nominal durante el referido período.

Las entidades públicas y privadas promoverán la uniformidad de los criterios de medición a fin de construir una base de datos homogénea que permita dar coherencia al diseño y aplicación de las políticas públicas de promoción y formalización del sector.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Arts. 2, 29, 31, 32, 33, 64, 65 D.S. N° 008-2010-SA, Reglamento de la Ley N° 29344, Art. 104

## TÍTULO II

### INSTRUMENTOS DE FORMALIZACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA COMPETITIVIDAD

#### Artículo 6.- Acceso a la formalización

El Estado fomenta la formalización de las MYPE a través de la simplificación de los diversos procedimientos de registro, supervisión, inspección y verificación posterior.

#### Artículo 7.- Personería jurídica

Para acogerse a la presente ley, la microempresa no necesita constituirse como persona jurídica, pudiendo ser conducida directamente por su propietario persona individual. Podrá, sin embargo, adoptar voluntariamente la forma de Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, o cualquiera de las formas societarias previstas por la ley.

#### Artículo 8.- Constitución de empresas en línea

Las entidades estatales y, en especial, la Presidencia del Consejo de Ministros - PCM, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT, la Superintendencia Nacional de Registros Públicos - SUNARP, y el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC, implementarán un sistema de constitución de empresas en líneas que permita que el trámite concluya en un plazo no mayor de 72 horas. La implementación será progresiva, según lo permitan las condiciones técnicas en cada localidad.

#### Artículo 9.- Simplificación de trámites y régimen de ventanilla única

Las MYPE que se constituyan como persona jurídica lo realizan mediante escritura pública sin exigir la presentación de la minuta, conforme a lo establecido en el inciso i) del artículo 58 del Decreto Legislativo N° 1049.

El CODEMYPE para la formalización de las MYPE promueve la reducción de los costos registrales y notariales ante la SUNARP y Colegios de Notarios.

### TÍTULO III

## INSTRUMENTOS DE PROMOCIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA COMPETITIVIDAD

### CAPÍTULO I

#### DE LOS INSTRUMENTOS DE PROMOCIÓN DE LAS MYPE

##### Artículo 10.- Rol del Estado

El Estado fomenta el desarrollo integral y facilita el acceso a los servicios empresariales y a los nuevos emprendimientos, con el fin de crear un entorno favorable a su competitividad, promoviendo la conformación de mercados de servicios financieros y no financieros, de calidad, descentralizado y pertinente a las necesidades y potencialidades de las MYPE.

##### Artículo 11.- Instrumentos de promoción

Los instrumentos de promoción para el desarrollo y la competitividad de las MYPE y de los nuevos emprendimientos con capacidad innovadora son:

- a) Los mecanismos de acceso a los servicios de desarrollo empresarial y aquellos que promueven el desarrollo de los mercados de servicios.
- b) Los mecanismos de acceso a los servicios financieros y aquellos que promueven el desarrollo de dichos servicios.
- c) Los mecanismos que faciliten y promueven el acceso a los mercados, y a la información y estadísticas referidas a la MYPE.
- d) Los mecanismos que faciliten y promueven la inversión en investigación, desarrollo e innovación tecnológica, así como la creación de la MYPE innovadora.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 8 (Instrumentos de Promoción Empresarial)

## CAPÍTULO II

### DE LA CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA

#### Artículo 12.- Oferta de servicios de capacitación y asistencia técnica

El Estado promueve, a través de la CODEMYPE y de sus Programas y Proyectos, la oferta y demanda de servicios y acciones de capacitación y asistencia técnica en las materias de prioridad establecidas en el Plan y Programas Estratégicos de promoción y formalización para la competitividad y desarrollo de las MYPE, así como los mecanismos para atenderlos.

Los programas de capacitación y de asistencia técnica están orientados prioritariamente a:

- a) La creación de empresas.
- b) La organización y asociatividad empresarial.
- c) La gestión empresarial.
- d) La producción y productividad.
- e) La comercialización y mercadotecnia.
- f) El financiamiento.
- g) Las actividades económicas estratégicas.
- h) Los aspectos legales y tributarios.

Los programas de capacitación y asistencia técnica deberán estar referidos a indicadores aprobados por el CODEMYPE que incluyan niveles mínimos de cobertura, periodicidad, contenido, calidad e impacto en la productividad.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 10 (Oferta y Demanda de Servicios de Capacitación)

Artículo 13.- Acceso de las microempresas a los beneficios del Fondo de Investigación y Desarrollo para la Competitividad

Incorpórese como beneficiarios de la Ley N° 29152, Ley que establece la implementación y el funcionamiento del Fondo de Investigación y Desarrollo para la Competitividad - FIDECOM, a las microempresas.

Parte de los recursos del FIDECOM se asignan preferentemente al financiamiento de programas de capacitación de los trabajadores y de los conductores de las microempresas que fortalezcan su capacidad de generación de conocimientos tecnológicos para la innovación en procesos, productos, servicios y otros, en áreas específicas relacionadas con este tipo de empresas.

Los programas de capacitación son administrados por entidades académicas elegidas por concurso público, cuyo objetivo prioritario será el desarrollo de las capacidades productivas y de gestión empresarial de las microempresas.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 003-2009-PRODUCE, Art. 4, num. 4.1

Artículo 14.- Promoción de la iniciativa privada

El Estado apoya e incentiva la iniciativa privada que ejecuta acciones de Capacitación y Asistencia Técnica de las MYPE.

El Reglamento de la presente Ley establece las medidas promocionales en beneficio de las instituciones privadas, que brinden capacitación, asistencia técnica, servicios de investigación, asesoría y consultoría, entre otros, a las MYPE.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo coordina con el Ministerio de Educación para el reconocimiento de las entidades especializadas en formación y capacitación laboral como entidades educativas.

Artículo 15.- Acceso voluntario al SENATI

Las MYPE que pertenecen al Sector Industrial Manufacturero o que realicen servicios de instalación, reparación y mantenimiento y que no están obligadas al pago de la contribución al SENATI quedan comprendidas a su solicitud, en los alcances de la Ley N° 26272, Ley del Servicio Nacional de Adiestramiento del Trabajo Industrial (SENATI), siempre y cuando contribuyan con el pago de acuerdo a la escala establecida por el Consejo Nacional del SENATI.

### CAPÍTULO III

#### DEL ACCESO A LOS MERCADOS Y LA INFORMACIÓN

Artículo 16.- Mecanismos de facilitación

Se establece como mecanismos de facilitación y promoción de acceso a los mercados: la

asociatividad empresarial, las compras estatales, la comercialización, la promoción de exportaciones y la información sobre las MYPE.

#### Artículo 17.- Asociatividad empresarial

Las MYPE, sin perjuicio de las formas societarias previstas en las leyes sobre la materia, pueden asociarse para tener un mayor acceso al mercado privado y a las compras estatales.

Todos los beneficios y medidas de promoción para que las MYPE participen en las compras estatales incluye a los Consorcios que sean establecidos entre las MYPE.

#### Artículo 18.- Fomento de la asociatividad, clusters y cadenas de exportación

El acceso a los programas y medidas de fomento al desarrollo empresarial será articulado de modo de priorizar a aquellas empresas que se agrupen en unidades asociativas o clusters o se inserten en procesos de subcontratación o cadenas productivas de exportación.

#### Artículo 19.- Comercialización

El Estado, los gobiernos regionales y locales, a través de los sectores, instituciones y organismos que lo conforman, apoyan y facilitan la iniciativa privada en la promoción, organización y realización de eventos feriales y exposiciones internacionales, nacionales, regionales y locales, periódicas y anuales.

La presente disposición se aplica sin perjuicio del cumplimiento de la normatividad vigente en materia de autorización de ferias y exposiciones internacionales, nacionales, regionales o locales.

#### Artículo 20.- Promoción de las exportaciones

El Estado promueve el crecimiento, diversificación y consolidación de las exportaciones directas e indirectas de la MYPE, con énfasis en las regiones, implementando estrategias de desarrollo de mercados y de oferta exportable, así como de fomento a la mejora de la gestión empresarial, en coordinación con otras instituciones públicas y privadas.

El Ministerio de Comercio Exterior y Turismo promueve programas intensivos de apertura, consolidación y diversificación de mercados internacionales. El Ministerio de Relaciones

Exteriores promueve alianzas estratégicas entre la MYPE con los peruanos residentes en el extranjero, para crear un sistema de intermediación que articule la oferta de este sector empresarial con los mercados internacionales.

El Ministerio de Comercio Exterior y Turismo genera, mantiene actualizado y difunde información sobre oportunidades de exportación y acceso a los mercados del exterior, que incluye demandas, directorios de importadores, condiciones arancelarias, normas técnicas,

proceso de exportación y otra información pertinente.

El Ministerio de Comercio Exterior y Turismo ejecuta planes estratégicos por sectores, mercados y regiones, priorizando el desarrollo de cadenas exportadoras con participación de las MYPE, en concordancia con el inciso a) del artículo 76 de la presente norma.

#### Artículo 21.- Compras Estatales

Las MYPE participan en las contrataciones y adquisiciones del Estado, de acuerdo a la normatividad correspondiente.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo facilita el acceso de las MYPE a las contrataciones del Estado. En las contrataciones y adquisiciones de bienes y servicios, así como en la ejecución y consultoría de obras, las Entidades del Estado prefieren a los ofertados por las MYPE, siempre que cumplan con las especificaciones técnicas requeridas. En los contratos de suministro periódico de bienes, prestación de servicios de ejecución periódica, ejecución y consultoría de obras que celebren las MYPE, estas podrán optar, como sistema alternativo a la obligación de presentar la garantía de fiel cumplimiento, por la retención de parte de las Entidades de un diez por ciento (10%) del monto total del contrato.

La retención de dicho monto se efectuará de forma prorrateada, durante la primera mitad del número total de pagos a realizarse, con cargo a ser devuelto a la finalización del mismo.

En el caso de los contratos para la ejecución de obras, tal beneficio sólo será procedente cuando:

- 1) Por el monto, el contrato a suscribirse corresponda a un proceso de selección de adjudicación de menor cuantía, a una adjudicación directa selectiva o a una adjudicación directa pública;
- 2) el plazo de ejecución de la obra sea igual o mayor a sesenta (60) días calendario; y,
- 3) el pago a favor del contratista considere, cuando menos, dos (2) valorizaciones periódicas en función del avance de la obra.

Sin perjuicio de la conservación definitiva de los montos referidos, el incumplimiento injustificado por parte de los contratistas beneficiados con la presente disposición, que motive la resolución del contrato, dará lugar a la inhabilitación temporal para contratar con el Estado por un período no menor de un (1) año ni mayor de dos (2) años.

Los procesos de selección se pueden llevar a cabo por etapas, tramos, paquetes o lotes. La buena pro por cada etapa, tramo, paquete o lote se podrá otorgar a las MYPE distintas y no vinculadas económicamente entre sí, lo que no significará un cambio en la modalidad del proceso de selección. Asimismo, las instituciones del Estado deben programar no menos del cuarenta por ciento (40%) de sus contrataciones para ser atendidas por las MYPE en aquellos bienes y servicios que éstas puedan suministrar.

Se dará preferencia a las MYPE regionales y locales del lugar donde se realicen las compras o se ejecuten las obras estatales.

#### Artículo 22.- Información, estadísticas y base de datos

El Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI mantiene actualizado el Sistema Nacional de Estadística e Informática sobre la MYPE, facilitando a los integrantes del sistema y a los usuarios el acceso a la información estadística y bases de datos obtenidas.

El INEI promueve las iniciativas públicas y privadas dirigidas a procesar y difundir dicha información, de conformidad con la Resolución Jefatural N° 063-98-INEI, de la Comisión Técnica Interinstitucional de Estadística de la Pequeña y Microempresa.

#### Artículo 23.- Acceso a información comparativa internacional sobre las mejores prácticas en políticas de promoción para las MYPE

Un grupo de trabajo interinstitucional, cuya composición será fijada por el Reglamento, asumirá la responsabilidad de monitorear en forma permanente y actualizar el conocimiento sobre las mejores prácticas y las experiencias internacionales más relevantes en materia de política para las MYPE.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 15 (Acceso a Información Comparativa Internacional sobre las mejores prácticas en Políticas de Promoción para las MYPE)

### CAPÍTULO IV

#### DE LA INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS

#### Artículo 24.- Modernización tecnológica

El Estado impulsa la modernización tecnológica del tejido empresarial de las MYPE y el desarrollo del mercado de servicios tecnológicos como elementos de soporte de un sistema nacional de innovación continua.

El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología - CONCYTEC - promueve, articula y operativiza la investigación e innovación tecnológica entre las Universidades y Centros de Investigación con las MYPE.

#### Artículo 25.- Servicios tecnológicos

El Estado promueve la inversión en investigación, desarrollo e innovación tecnológica, así como la inversión en formación y entrenamiento de sus recursos humanos, orientadas a dar igualdad de oportunidades de acceso a la tecnología y el conocimiento, con el fin de incrementar la productividad, la mejora de la calidad de los procesos productivos y productos, la integración de las cadenas productivas inter e intrasectoriales y en general a la



competitividad de los productos y las líneas de actividad con ventajas distintivas. Para ello, también promueve la vinculación entre las universidades y centros de investigación con las MYPE.

#### Artículo 26.- Oferta de servicios tecnológicos

El Estado promueve la oferta de servicios tecnológicos orientada a la demanda de las MYPE, como soporte a las empresas, facilitando el acceso a fondos específicos de financiamiento o cofinanciamiento, a Centros de Innovación Tecnológica o de Desarrollo Empresarial, a Centros de Información u otros mecanismos o instrumentos, que incluye la investigación, el diseño, la información, la capacitación, la asistencia técnica, la asesoría y la consultoría empresarial, los servicios de laboratorio necesarios y las pruebas piloto.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 20 (Oferta de servicios tecnológicos)

#### TÍTULO IV

#### ACCESO AL FINANCIAMIENTO

#### Artículo 27.- Acceso al financiamiento

El Estado promueve el acceso de las MYPE al mercado financiero y al mercado de capitales, fomentando la expansión, solidez y descentralización de dichos mercados.

El Estado promueve el fortalecimiento de las instituciones de microfinanzas supervisadas por la Superintendencia de Banca y Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones - SBS. Asimismo, promueve la incorporación al sistema financiero de las entidades no reguladas que proveen servicios financieros a las MYPE.

#### Artículo 28.- Participación de las entidades financieras del Estado

La Corporación Financiera de Desarrollo - COFIDE, el Banco de la Nación y el Banco Agrario promueven y articulan integralmente a través de los intermediarios financieros el financiamiento a las MYPE, diversificando, descentralizando e incrementando la cobertura de la oferta de servicios de los mercados financieros y de capitales.

Son intermediarios financieros elegibles para utilizar los recursos de las entidades financieras del Estado para el financiamiento a las MYPE, los considerados en la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones y sus modificatorias.

Complementariamente, se podrá otorgar facilidades financieras a las instituciones de microfinanzas no reguladas. El Reglamento contemplará medidas y acciones específicas al

respecto.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 21 (Participación de las Entidades Financieras del Estado)

Artículo 29.- Funciones de COFIDE en la gestión de negocios MYPE

La Corporación Financiera de Desarrollo - COFIDE, en el marco de la presente Ley, ejercerá las siguientes funciones:

- a) Diseñar metodologías para el desarrollo de Productos Financieros y tecnologías que faciliten la intermediación a favor de las MYPE, sobre la base de un proceso de estandarización productiva y financiera, posibilitando la reducción de los costos unitarios de la gestión financiera y generando economías de escala de conformidad con lo establecido en el numeral 44 del artículo 221 de la Ley N° 26702 y sus modificatorias.
- b) Predeterminar la viabilidad financiera desde el diseño de los Productos Financieros Estandarizados, los que deben estar adecuados a los mercados y ser compatibles con la necesidad de financiamiento de cada actividad productiva y de conformidad con la normatividad vigente.
- c) Implementar un sistema de calificación de riesgos para los productos financieros que diseñen en coordinación con la SBS.
- d) Gestionar la obtención de recursos y canalizarlos a las Empresas de Operaciones Múltiples consideradas en la Ley N° 26702 - Ley General del Sistema Financiero, para que destinen dichos recursos financieros a las MYPE.
- e) Colaborar con la SBS en el diseño de mecanismos de control de gestión de los intermediarios.
- f) Coordinar y hacer el seguimiento de las actividades relacionadas con los servicios prestados por las entidades privadas facilitadoras de negocios, promotores de inversión, asesores y consultores de las MYPE, que no se encuentren reguladas o supervisadas por la SBS o por la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores - CONASEV, para efectos del mejor funcionamiento integral del sistema de financiamiento y la optimización del uso de los recursos.

COFIDE adopta las medidas técnicas, legales y administrativas necesarias para fortalecer su rol de fomento en beneficio de las MYPE para establecer las normas y procedimientos relacionados con el proceso de estandarización de productos financieros destinados a los clientes potenciales y de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 30.- De los intermediarios financieros

COFIDE a efectos de canalizar hacia las MYPE y entregar los fondos que gestiona y obtiene

de las diferentes fuentes, incluyendo los provenientes de la Cooperación Técnica Internacional y en fideicomiso, suscribe convenios o contratos de operación con los intermediarios financieros señalados en el artículo 28 de la presente norma, siempre que las condiciones del fideicomiso no establezcan lo contrario.

#### Artículo 31.- Supervisión de créditos

La supervisión y monitoreo de los créditos que son otorgados con los fondos que entrega COFIDE a través de los intermediarios financieros señalados en el artículo 28 de la presente norma, se complementa a efectos de optimizar su utilización y maximizar su recuperación, con la participación de entidades especializadas privadas facilitadoras de negocios, tales como promotores de inversión; de proyectos y de asesorías y de consultorías de MYPE; siendo retribuidos estos servicios en función de los resultados previstos.

#### Artículo 32.- Fondos de garantía para las MYPE

COFIDE destina un porcentaje de los recursos financieros que gestione y obtenga de las diferentes fuentes para el financiamiento de la MYPE, siempre que los términos en que les son entregados los recursos le permita destinar parte de los mismos para conformar o incrementar Fondos de Garantía, que en términos promocionales faciliten el acceso de la MYPE a los mercados financiero y de capitales, a la participación en compras estatales y de otras instituciones.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 26 (Fondo de garantía)

#### Artículo 33.- Capital de riesgo

El Estado promueve el desarrollo de fondos de inversión de capital de riesgo que adquieran una participación temporal en el capital de las MYPE innovadoras que inicien su actividad y de las existentes con menos de dos años de funcionamiento.

#### Artículo 34.- Centrales de riesgo

El Estado, a través de la Superintendencia de Banca y Seguros, crea y mantiene un servicio de información de riesgos especializado en MYPE, de conformidad con lo señalado por la Ley N° 27489, Ley que regula las centrales privadas de información de riesgos y de protección al titular de información, y sus modificatorias.

Artículo 35.- Cesión de derechos de acreedor a favor de las instituciones financieras reguladas por la Ley del Sistema Financiero.

En los procesos de contratación de bienes y servicios que realicen las entidades públicas con las MYPE, una vez adjudicada la buena pro a favor de cualquiera de estas, las MYPE

podrán ceder su derecho de acreedor a favor de las instituciones financieras reguladas por la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de

la Superintendencia de Banca y Seguros.

Sólo podrán ceder sus derechos a las entidades financieras del Estado, las MYPE que hubieran celebrado contratos con el Estado derivados de procesos de selección de licitación pública, concurso público, y adjudicación directa en el marco de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado. Esa cesión de derechos no implica traslado de las obligaciones contraídas por las MYPE.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 25 (Cesión de derechos)

## TÍTULO V

### RÉGIMEN TRIBUTARIO DE LAS MYPE

#### Artículo 36.- Régimen tributario de las MYPE

El régimen tributario facilita la tributación de las MYPE y permite que un mayor número de contribuyentes se incorpore a la formalidad.

El Estado promueve campañas de difusión sobre el régimen tributario, en especial el de aplicación a las MYPE con los sectores involucrados.

La SUNAT adopta las medidas técnicas, normativas, operativas y administrativas, necesarias para fortalecer y cumplir su rol de entidad administradora, recaudadora y fiscalizadora de los tributos de las MYPE.

## TÍTULO VI

### RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

#### Artículo 37.- Derechos laborales fundamentales

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

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

4. Garantizar que los trabajadores no podrán ser discriminados en base a raza, credo, género, origen y, en general, en base a cualquier otra característica personal, creencia o afiliación. Igualmente, no podrá efectuar o auspiciar ningún tipo de discriminación al remunerar, capacitar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal.

5. Respetar el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y no interferir con el derecho de los trabajadores a elegir, o no elegir, y a afiliarse o no a organizaciones legalmente establecidas.

6. Proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 28 (Derechos laborales fundamentales)

#### Artículo 38.- Ámbito de aplicación

La presente Ley se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las micro y pequeñas empresas, así como a sus conductores y empleadores.

#### Artículo 39.- Regulación de derechos y beneficios laborales

La presente norma regula los derechos y beneficios contenidos en los contratos laborales celebrados a partir de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086.

Los contratos laborales de los trabajadores celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086, continuarán rigiéndose bajo sus mismos términos y condiciones, y bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración.

El régimen laboral especial establecido en el Decreto Legislativo N° 1086 no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a su entrada en vigencia y vuelvan a ser contratados inmediatamente por el mismo empleador, bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el cese.

#### Artículo 40.- Exclusiones

No están comprendidas en la presente norma ni pueden acceder a los beneficios establecidos las empresas que, no obstante cumplir con las características definidas en la presente Ley, conformen un grupo económico que en conjunto no reúnan tales características, tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características, falseen información o dividan sus unidades empresariales, bajo sanción de multa e inhabilitación de contratar con el Estado por un período no menor de un (1) año ni mayor de dos (2) años.

Los criterios para establecer la vinculación económica y la aplicación de las sanciones serán establecidas en el Reglamento.

#### Artículo 41.- Objeto

Créase el Régimen Laboral Especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas.

El Régimen Laboral Especial comprende: remuneración, jornada de trabajo de ocho (8) horas, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, protección contra el despido injustificado.

Los trabajadores de la Pequeña Empresa tienen derecho a un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de su empleador, cuando corresponda, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificatorias y normas reglamentarias; y a un seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y modificatorias.

Para la Pequeña Empresa, los derechos colectivos continuarán regulándose por las normas del Régimen General de la actividad privada.

Asimismo, el derecho a participar en las utilidades, de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 892 y su Reglamento, sólo corresponde a los trabajadores de la pequeña empresa.

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

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

Los trabajadores y la Micro y Pequeña Empresa comprendidas en el Régimen Laboral Especial podrán pactar mejores condiciones laborales, respetando los derechos reconocidos en el presente artículo.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 35 (Mejores condiciones laborales)

#### Artículo 42.- Naturaleza y permanencia en el Régimen Laboral Especial

El presente Régimen Laboral Especial es de naturaleza permanente.

La empresa cuyo nivel de ventas o el número de trabajadores promedio de dos (2) años consecutivos supere el nivel de ventas o el número de trabajadores límites establecidos en la

presente Ley para clasificar a una empresa como Micro o Pequeña Empresa, podrá conservar por un (1) año calendario el Régimen Laboral Especial correspondiente. Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al Régimen Laboral que le corresponda.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Arts. 34 y 68

#### Artículo 43.- Remuneración

Los trabajadores de la microempresa comprendidos en la presente Ley tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital. Con acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo podrá establecerse, mediante Decreto Supremo, una remuneración mensual menor.

#### Artículo 44.- Jornada y horario de trabajo

En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los trabajadores de la Microempresa, es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley N° 27671; o norma que lo sustituya.

En los Centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobre tasa del 35%.

#### Artículo 45.- El descanso semanal obligatorio

El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada.

#### Artículo 46.- El descanso vacacional

El trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713 en lo que le sea aplicable.

#### Artículo 47.- El despido injustificado

El importe de la indemnización por despido injustificado para el trabajador de la microempresa es equivalente a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. En el caso del trabajador de la pequeña empresa, la indemnización por despido injustificado es equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. En ambos casos, las fracciones de año se abonan por dozavos”.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 38 (Indemnización por despido)

#### Artículo 48.- Seguro Social en Salud

Los trabajadores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley serán afiliados al componente Semisub subsidiado del Seguro Integral de Salud, de acuerdo con lo dispuesto en el Título VII de la presente Ley. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa.

Los trabajadores de la Pequeña Empresa serán asegurados regulares de ESSALUD y el empleador aportará la tasa correspondiente de acuerdo a lo dispuesto al artículo 6 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y modificatorias.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Tercera Disp. Comp. Final

#### Artículo 49.- Régimen de Pensiones

Los trabajadores y conductores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y en el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

Los trabajadores y conductores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley, que no se encuentren afiliados o sean beneficiarios de algún régimen previsional, podrán optar por el Sistema de Pensiones Sociales contemplado en el Título VII de la presente Ley. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa.

Los trabajadores de la Pequeña Empresa deberán obligatoriamente afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y en el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones.

#### Artículo 50.- Determinación de microempresas comprendidas en el régimen especial

Para efectos de ser comprendidas en el régimen especial, las Microempresas que cumplan las condiciones establecidas en los artículos 4 y 5 de la presente norma, deberán presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo una Declaración Jurada de poseer las condiciones indicadas, acompañando, de ser el caso, una copia de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta del ejercicio anterior.

#### Artículo 51.- Fiscalización de las microempresas



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realiza el servicio inspectivo, estableciendo metas de inspección anual no menores al veinte por ciento (20%) de las microempresas, a efectos de cumplir con las disposiciones del régimen especial establecidas en la presente Ley.

La determinación del incumplimiento de alguna de las condiciones indicadas, dará lugar a que se considere a la microempresa y a los trabajadores de ésta excluidos del régimen especial y generará el cumplimiento del íntegro de los derechos contemplados en la legislación laboral y de las obligaciones administrativas conforme se hayan generado.

Debe establecerse inspecciones informativas a efecto de difundir la legislación establecida en la presente norma.

#### Artículo 52.- Descentralización del servicio inspectivo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo adopta las medidas técnicas, normativas, operativas y administrativas necesarias para fortalecer y cumplir efectivamente el servicio inspectivo y fiscalizador de los derechos reconocidos en el presente régimen laboral especial.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo celebrará convenios de cooperación, colaboración o delegación con entidades y organismos públicos para el adecuado cumplimiento de lo previsto en el régimen especial creado por la presente norma.

#### Artículo 53.- Beneficios de las empresas comprendidas en el régimen especial

A efectos de contratar con el Estado y participar en los Programas de Promoción del mismo, las microempresas deberán acreditar el cumplimiento de las normas laborales de su régimen especial o de las del régimen general, según sea el caso, sin perjuicio de otras exigencias que pudieran establecerse normativamente.

#### Artículo 54.- Disposición complementaria al régimen laboral

Para el caso de las microempresas que no se hayan constituido en personas jurídicas en las que laboren parientes consanguíneos hasta el segundo grado o el cónyuge del titular o propietario persona natural, es aplicable lo previsto en la segunda disposición complementaria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Los trabajadores con relaciones laborales existentes al momento de la entrada en vigencia del régimen especial, mantienen los derechos nacidos de sus relaciones laborales.

#### Artículo 55.- Disposición complementaria a la indemnización especial

En caso de que un trabajador que goza de los derechos del régimen general sea despedido con la finalidad exclusiva de ser reemplazado por otro dentro del régimen especial, tendrá derecho al pago de una indemnización especial equivalente a dos (02) remuneraciones mensuales por cada año laborado, las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos,

según corresponda. El plazo para accionar por la causal señalada caduca a los treinta (30) días de producido el despido, correspondiéndole al trabajador la carga de la prueba respecto a tal finalidad del despido.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 38 (Indemnización por despido)

La causal especial e indemnización mencionadas dejan a salvo las demás causales previstas en el régimen laboral general, así como su indemnización correspondiente.

Artículo 56.- Aplicación del régimen laboral especial a la pequeña empresa

Aplíquese a la pequeña empresa lo establecido en los artículos 44, 45, y 51; y en el segundo párrafo del artículo 54 y el artículo 55, relacionados con el Régimen Laboral Especial de la presente norma.

## TÍTULO VII

### ASEGURAMIENTO EN SALUD Y SISTEMA DE PENSIONES SOCIALES

#### CAPÍTULO I

##### ASEGURAMIENTO EN SALUD

Artículo 57.- Régimen especial de salud para la microempresa

57.1 La afiliación de los trabajadores y conductores de la Microempresa al componente Semisubsidiado del Seguro Integral de Salud comprenderá a sus derechohabientes. Su costo será parcialmente subsidiado por el Estado condicionado a la presentación anual del certificado de inscripción o reinscripción vigente del Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y a la relación de trabajadores, conductores y sus derechohabientes. El procedimiento de afiliación será establecido en el Reglamento de la Ley.

57.2 El empleador deberá efectuar un aporte mensual por cada trabajador afiliado, equivalente a la mitad del aporte mensual total del componente Semisubsidiado del Seguro Integral de Salud, el que será complementado por un monto igual por parte del Estado, a fin de que el trabajador y sus derechohabientes accedan al Listado Priorizado de Intervenciones Sanitarias establecido en el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2007-SA. Esta disposición se aplica, asimismo, en el caso de los conductores de la Microempresa.

Este beneficio no se extiende a los trabajadores independientes que se afilien voluntariamente al componente Semisubsidiado del Seguro Integral de Salud, quienes, para lograr su afiliación, deberán acreditar la evaluación socioeconómica del Sistema Focalización de Hogares (SISFOH).

CONCORDANCIAS: R.J. N° 220-2009-SIS (Aprueban “Directiva que establece el Proceso de Afiliación de los

Trabajadores y Conductores de la Microempresa

y sus Derechohabientes al Componente Semisubsidiado del Seguro Integral de Salud” )

## CAPÍTULO II

### SISTEMA DE PENSIONES SOCIALES

Artículo 58.- Creación del Sistema de Pensiones Sociales

Créase el Sistema de Pensiones Sociales, de carácter voluntario, para los trabajadores y conductores de la Microempresa que se encuentren bajo los alcances de la presente norma.

Sólo podrán afiliarse al Sistema de Pensiones Sociales los trabajadores y conductores de la microempresa. No están comprendidos en los alcances de la presente norma los trabajadores que se encuentren afiliados o sean beneficiarios de otro régimen previsional.

El aporte mensual de cada afiliado será establecido mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, el cual será hasta un máximo de cuatro por ciento (4%) de la Remuneración Mínima Vital correspondiente, sobre la base de doce (12) aportaciones al año.

El afiliado podrá efectuar voluntariamente aportes mayores al mínimo.

Artículo 59.- De la Cuenta Individual del Afiliado

Créase la Cuenta Individual del Afiliado al Sistema de Pensiones Sociales en la cual se registrarán sus aportes y la rentabilidad acumulados.

La implementación de dicha Cuenta Individual correrá a cargo de la Administradora de Fondos de Pensiones, Compañía de Seguros o Banco seleccionado en la subasta, cuyos requisitos y condiciones se establecerán en el Reglamento de la presente norma.

Artículo 60.- Del aporte del Estado

El aporte del Estado se efectuará anualmente hasta por la suma equivalente de los aportes mínimos mensuales que realice efectivamente el afiliado.

El pago del aporte del Estado se efectuará de conformidad con las previsiones presupuestarias y las condiciones que se establezcan en el Reglamento de la presente norma.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 50 (Aporte del Estado)

Artículo 61- Del Registro Individual del Afiliado

Créase el Registro Individual del afiliado al Sistema de Pensiones Sociales en el cual se registrarán sus aportes del Estado y la rentabilidad acumulados.

La implementación del Registro Individual será de competencia de la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 50 (Aporte del Estado)

Artículo 62.-De la pensión de jubilación

Tienen derecho a percibir pensión de jubilación los afiliados cuando cumplan los sesenta y cinco (65) años de edad y hayan realizado efectivamente por lo menos trescientas (300) aportaciones al Fondo de Pensiones Sociales.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 52 (Pensiones)

Artículo 63.- De la pensión de invalidez

Tienen derecho a percibir la pensión de invalidez los afiliados cuando se declare su incapacidad permanente total, dictaminada previamente por una Comisión Médica del Seguro Social de Salud, ESSALUD, o del Ministerio de Salud.

En el Reglamento se establecerán los requisitos y condiciones para el otorgamiento de dicha pensión.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Arts. 52 y 57, num.3

Artículo 64.- Determinación del monto de la pensión

El monto de la pensión de jubilación se calculará en función de los factores siguientes:

- a) El capital acumulado de la Cuenta Individual de Capitalización del afiliado,
- b) El producto del aporte del Estado y su rentabilidad.

En aquellos casos en que el afiliado haya aportado cifras superiores al mínimo, el Reglamento de la presente norma establecerá la forma de cálculo para obtener el monto de la pensión.

Artículo 65.- Del reintegro de los aportes

El afiliado que cumpla sesenta y cinco (65) años de edad o trescientas (300) aportaciones

efectivas, así como el afiliado que sea declarado con incapacidad permanente parcial, dictaminado previamente por una Comisión Médica del Seguro Social de Salud, ESSALUD, o del Ministerio de Salud, podrán solicitar el reintegro del monto acumulado en su cuenta individual más la rentabilidad que hayan obtenido.

En caso de fallecimiento, los herederos podrán solicitar el reintegro de lo aportado por el causante incluyendo la rentabilidad.

En el Reglamento se establecerán los requisitos y condiciones para la devolución.

#### Artículo 66.- De las pensiones de sobrevivencia

Son pensiones de sobrevivientes las siguientes:

- a) De viudez; y,
- b) De orfandad.

Se otorgará pensión de sobrevivientes:

- a) Al fallecimiento de un afiliado con derecho a pensión de jubilación o que de haberse invalidado hubiere tenido derecho a pensión de invalidez;
- b) Al fallecimiento de un pensionista de invalidez o jubilación.

En el Reglamento se establecerán las condiciones y requisitos para obtener las prestaciones que se hace referencia en el presente capítulo.

#### Artículo 67.- De la pensión de viudez

Tiene derecho a pensión de viudez el cónyuge o conviviente del afiliado o pensionista fallecido. En el caso de las uniones de hecho deberá acreditarse dicha unión, de acuerdo con el artículo 326 del Código Civil, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 295.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 52 (Pensiones)

El monto máximo de la pensión de viudez es igual al cuarenta y dos por ciento (42%) de la pensión de jubilación que percibía o hubiera tenido derecho a percibir el causante.

Caduca la pensión de viudez:

- a) Por contraerse nuevo matrimonio civil o religioso.
- b) Si se demuestra la existencia de otra unión de hecho.

#### Artículo 68.- De la pensión de orfandad

Tienen derecho a pensión de orfandad: los hijos menores de dieciocho (18) años del afiliado o pensionista fallecido.

Subsiste el derecho a pensión de orfandad:

- a) Siempre que siga en forma ininterrumpida y satisfactoria estudios del nivel básico o superior de educación, hasta los veinticuatro (24) años de edad.
- b) Para los hijos inválidos mayores de dieciocho (18) años con incapacidad permanente total, dictaminado previamente por una Comisión Médica del Seguro Social de Salud, ESSALUD, o del Ministerio de Salud.

La pensión será equivalente al veinte por ciento (20%) por cada beneficiario.

#### Artículo 69.- Monto máximo de las pensiones de sobrevivencia

Cuando la suma de los porcentajes máximos que corresponden al cónyuge y a cada uno de los huérfanos de conformidad con los artículos anteriores excediesen al ciento por ciento (100%) de la pensión de jubilación que percibía o hubiere tenido derecho a percibir el causante, dichos porcentajes se reducirán, proporcionalmente de manera que la suma de todos los porcentajes así reducidos no exceda del ciento por ciento (100%) de la referida pensión. En tal caso, las pensiones de viudez y orfandad equivaldrán a los porcentajes que resulten.

La pérdida de los requisitos para continuar percibiendo la pensión de sobrevivencia no implica que dicho monto sea redistribuido entre los demás beneficiarios.

#### Artículo 70.- Del traslado a otro régimen previsional

Los afiliados del Sistema de Pensiones Sociales podrán trasladarse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) con los recursos acumulados de su cuenta individual, la rentabilidad de los mismos y el aporte del Estado con su correspondiente rentabilidad. El goce del beneficio establecido en el SNP o SPP estará sujeto a los requisitos y condiciones establecidos en la normatividad correspondiente.

El Reglamento establecerá las condiciones y requisitos del traslado del afiliado.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 59 (Traslado a otro régimen previsional)

#### Artículo 71.- Del Fondo de Pensiones Sociales

Créase el Fondo de Pensiones Sociales, de carácter intangible e inembargable, cuya administración será entregada mediante concurso público a una Administradora de Fondos de Pensiones, Compañía de Seguro o Banco cuyos requisitos y condiciones se establecerán en el Reglamento.

Artículo 72.- De los recursos del Fondo

Constituyen recursos del Fondo de Pensiones Sociales:

- a) Las contribuciones de los afiliados;
- b) El aporte del Estado;
- c) La rentabilidad obtenida por la inversión de sus recursos; y,
- d) Las donaciones que por cualquier concepto reciban.

Artículo 73.- Criterios de la Inversión

El Fondo de Pensiones Sociales se invertirá teniendo en cuenta, en forma concurrente, las siguientes condiciones:

- a) La seguridad de su valor real.
- b) La mayor rentabilidad posible.
- c) La liquidez; y,
- d) La garantía del equilibrio financiero del Sistema de Pensiones Sociales.

La rentabilidad e inversiones del Fondo de Pensiones Sociales se sujetarán a la normatividad vigente del Sistema Privado de Pensiones.

Mediante Decreto Supremo, refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, se podrá emitir normas complementarias para la mejor aplicación del presente artículo.

## TÍTULO VIII

### MARCO INSTITUCIONAL DE LAS POLÍTICAS DE PROMOCIÓN Y FORMALIZACIÓN

#### CAPÍTULO I

#### DEL MARCO INSTITUCIONAL PARA LAS MYPE

Artículo 74.- Órgano rector

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo define las políticas nacionales de promoción de las MYPE y coordina con las entidades del sector público y privado la coherencia

y complementariedad de las políticas sectoriales. (\*)

(\*) De conformidad con el Artículo 3 de la Ley N° 29271, publicada el 22 octubre 2008, se transfiere al Ministerio de la Producción las competencias y funciones sobre micro y pequeña empresa, previstas en el presente Artículo.

Artículo 75.- Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa

Créase el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa - CODEMYPE- como órgano adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El CODEMYPE es presidido por un representante del Presidente de la República y está integrado por:

- a) Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- b) Un representante del Ministerio de la Producción.
- c) Un representante del Ministerio de Economía y Finanzas
- d) Un representante del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.
- e) Un representante del Ministerio de Agricultura.
- f) Un representante del Consejo Nacional de Competitividad.
- g) Un representante de COFIDE.
- h) Un representante de los organismos privados de promoción de las MYPE.
- i) Un representante de los Consumidores.
- j) Un representante de las Universidades.
- k) Dos representantes de los Gobiernos Regionales.
- l) Dos representantes de los Gobiernos Locales.
- m) Cinco representantes de los Gremios de las MYPE.

El CODEMYPE tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



Representantes de la Cooperación Técnica Internacional podrán participar como miembros consultivos del CODEMYPE.

El CODEMYPE, aprueba su Reglamento de Organización y Funciones, dentro de los alcances de la presente Ley y en un plazo máximo de treinta (30) días siguientes a su instalación.(\*).

(\*). De conformidad con el Artículo 4 de la Ley N° 29271, publicada el 22 octubre 2008, se adscribe el órgano consultivo Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (Codemype), a que se refiere el presente artículo, al Ministerio de la Producción, el mismo que ejercerá la Secretaría Técnica. Para tal efecto, el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (Codemype) adecuará su reglamento de organización y funciones dentro de los alcances de la citada Ley.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 74 (Conformación del CODEMYPE)

#### Artículo 76.- Funciones del CODEMYPE

Al Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa -CODEMYPE- le corresponde en concordancia con los lineamientos señalados en la presente Ley:

- a) Aprobar el Plan Nacional de promoción y formalización para la competitividad y desarrollo de las MYPE que incorporen las prioridades regionales por sectores señalando los objetivos y metas correspondientes.
- b) Contribuir a la coordinación y armonización de las políticas y acciones sectoriales, de apoyo a las MYPE, a nivel nacional, regional y local.
- c) Supervisar el cumplimiento de las políticas, los planes, los programas y desarrollar las coordinaciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos, tanto a nivel de Gobierno Nacional como de carácter Regional y Local.
- d) Promover la activa cooperación entre las instituciones del sector público y privado en la ejecución de programas.
- e) Promover la asociatividad y organización de la MYPE, como consorcios, conglomerados o asociaciones.
- f) Promover el acceso de la MYPE a los mercados financieros, de desarrollo empresarial y de productos.
- g) Fomentar la articulación de la MYPE con las medianas y grandes empresas promoviendo la organización de las MYPE proveedoras para propiciar el fortalecimiento y desarrollo de su estructura económico productiva.

h) Contribuir a la captación y generación de la base de datos de información estadística sobre la MYPE.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 73 (El Consejo Nacional para el desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa)

D.S. N° 008-2008-TR, Reglamento, Art. 77

## CAPÍTULO II

### DE LOS CONSEJOS REGIONALES Y LOCALES

#### Artículo 77.- Objeto

Los Gobiernos Regionales crean, en cada región, un Consejo Regional de la MYPE, con el objeto de promover el desarrollo, la formalización y la competitividad de la MYPE en su ámbito geográfico y su articulación con los planes y programas nacionales, concordante con los lineamientos señalados en el artículo 3 de la presente Ley.

#### Artículo 78.- Conformación

Su conformación responderá a las particularidades del ámbito regional, debiendo estar representados el sector público y las MYPE, y presidida por un representante del Gobierno Regional.

#### Artículo 79.- Convocatoria y coordinación

La convocatoria y coordinación de los Consejos Regionales está a cargo de los Gobiernos Regionales.

#### Artículo 80.- Funciones

Los Consejos Regionales de las MYPE promoverán el acercamiento entre las diferentes asociaciones de las MYPE, entidades privadas de promoción y asesoría a las MYPE y autoridades regionales; dentro de la estrategia y en el marco de las políticas nacionales y regionales, teniendo como funciones:

a) Aprobar el Plan Regional de promoción y formalización para la competitividad y desarrollo de las MYPE, que incorporen las prioridades sectoriales de la Región señalando los objetivos y metas para ser alcanzados a la CODEMYPE para su evaluación y consolidación.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Reglamento, Art. 80, inc. a)

b) Contribuir a la coordinación y armonización de las políticas y acciones sectoriales de apoyo a las MYPE, a nivel regional y local.

c) Supervisar las políticas, planes y programas de promoción de las MYPE, en su ámbito.

d) Otras funciones que se establezcan en el Reglamento de Organización y Funciones de las Secretarías Regionales.

#### Artículo 81.- De los Gobiernos Regionales y Locales

Los Gobiernos Regionales y Locales promueven la inversión privada en la construcción y habilitación de infraestructura productiva, comercial y de servicios, con base en el ordenamiento territorial, y en los planes de desarrollo local y regional; así como la organización de ferias y otras actividades que logren la dinamización de los mercados en beneficio de las MYPE.

La presente disposición se aplica sin perjuicio del cumplimiento de la normatividad vigente sobre la materia.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

##### Primera.- Fondo para negociación de facturas

Autorícese a COFIDE a crear y administrar un Fondo destinado a financiar el descuento de facturas provenientes de las ventas de las Microempresas a que se refiere la presente Ley. Las características y la operatividad del Fondo serán aprobadas por Resolución Ministerial del Ministerio de Economía y Finanzas.

##### Segunda.- Registro Único de Contribuyentes

El Registro Único del Contribuyente será utilizado para todo y cualesquier registro administrativo en que sea requerida la utilización de un número, incluida ESSALUD. Por norma reglamentaria se determinará el alcance y el período de implementación de esta medida.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Sexta Disp. Comp. Final (Registro Único de Contribuyentes)

##### Tercera.- Exclusión de actividades

Las unidades económicas que se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines no podrán acogerse a la presente norma.

##### Cuarta. - Reducción de tasas

Las MYPE están exoneradas del setenta por ciento (70%) de los derechos de pago previstos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del MTPE, por los trámites y

procedimientos que efectúan ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

#### Quinta.- Discapacitados

En las instituciones públicas donde se otorgue en concesión servicios de fotocopiado, mensajería u otros de carácter auxiliar a las labores administrativas de oficina, las micro empresas constituidas y conformadas por personas con discapacidad o personas adultas de la tercera edad, en condiciones de similar precio, calidad y capacidad de suministro, serán consideradas prioritariamente para la prestación de tales servicios.

#### Sexta.- Extensión del régimen laboral de la micro empresa

Las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, así como las asociaciones o agrupaciones de vecinos, podrán acogerse al régimen laboral de la microempresa respecto de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, siempre y cuando no excedan de diez (10) trabajadores.

#### Séptima.- Sector agrario

La presente Ley podrá ser de aplicación a las microempresas que desarrollan actividades comprendidas en la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, conforme a las reglas de opción que establezca el Reglamento. Las pequeñas empresas del sector agrario se rigen exclusivamente por la Ley N° 27360 y su norma reglamentaria.

#### Octava.- Amnistía laboral y de seguridad social

Concédase una amnistía para las empresas que se encuentren dentro de los alcances de la presente norma, a fin de regularizar el cumplimiento del pago de las obligaciones laborales y de seguridad social vencidas hasta la vigencia del Decreto Legislativo N° 1086.

La amnistía laboral y de seguridad social, referida esta última a las aportaciones a ESSALUD y a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), sólo concede a los empleadores el beneficio de no pagar multas, intereses u otras sanciones administrativas que se generen o hubiesen generado por el incumplimiento de dichas obligaciones ante las autoridades administrativas, tales como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, ESSALUD y ONP.

El acogimiento al presente beneficio tendrá un plazo de cuatro (4) meses contados desde la vigencia del Decreto Legislativo N° 1086. (\*)

(\*) De conformidad con el Artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 051-2009-TR, publicada el 21 febrero 2009, la amnistía laboral contenida en la presente Disposición Complementaria, y reglamentada por el artículo 81 del Decreto Supremo N° 008-2008-TR,

otorga a las micro y pequeñas empresas el beneficio de no pagar intereses por las multas que hayan sido impuestas por la Autoridad Administrativa de Trabajo antes del 1 de octubre de 2008, siempre que no hayan sido pagadas.

CONCORDANCIAS: R. N° 187-2008-SUNAT (Aprueban la forma y condiciones para solicitar la amnistía de seguridad social)

#### Novena.- Descentralización

De conformidad con el fortalecimiento del proceso de descentralización y regionalización, declárese de interés público la actividad de crédito a favor de las MYPE, en todo el país.

El Banco de la Nación puede suscribir convenios con entidades especializadas y asociaciones privadas no financieras de apoyo a las MYPE a efectos de que el primero brinde servicios de ventanilla a estas últimas.

#### Décima.- Sanciones

En caso de simulación o fraude, a efectos de acceder a los beneficios de la presente Ley, se aplicará las sanciones previstas en la legislación vigente.

#### Décimo Primera.- Derogatoria

Deróganse la Ley N° 27268, Ley General de la Pequeña y Microempresa; el segundo párrafo del artículo 48 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y todos los dispositivos legales que se opongan a la Ley N° 28015.

Derógase las leyes, reglamentos y demás normas que se opongan a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1086 desde la vigencia del mismo.

Derógase el artículo 6 del Decreto Supremo N° 004-2007-SA y las disposiciones legales en vigencia, en cuanto se oponen al Decreto Legislativo N° 1086.

#### Décimo Segunda. - Vigencia

El Decreto Legislativo N° 1086 entra en vigencia desde el día siguiente de la fecha de publicación de su Reglamento, el cual será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de Economía y Finanzas. El plazo máximo para reglamentar este Decreto Legislativo es de sesenta (60) días a partir de su publicación.

3. Jurisprudencia (Expediente 00021-2014-PI/TC)

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 11 días del mes de febrero de 2020, el Tribunal Constitucional, en sesión del Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los magistrados Ledesma Narváez (presidenta), Miranda Canales, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada y Espinosa-Saldaña Barrera, pronuncia la siguiente sentencia, con el abocamiento del magistrado Ferrero Costa, aprobado en la sesión de Pleno del 5 de setiembre de 2017.

I. ANTECEDENTES

El 15 de setiembre de 2014, el Colegio de Abogados de Arequipa interpone demanda de inconstitucionalidad contra:

- Los artículos 7, 8, 9 y 10 del Decreto Legislativo 1086, que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso del Empleo Decente; y,
- El artículo 11 —en la medida que modifica los artículos 5 y 42 del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial—, y la segunda disposición complementaria transitoria de la Ley 30056, que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.

Mediante auto de 20 de noviembre de 2014, publicado en el portal web institucional el 12 de enero de 2015, este Tribunal:

declaró improcedente la demanda en el extremo que se dirige contra los artículos 7, 8, 9 y 10 del Decreto Legislativo 1086, por haber prescrito la acción, conforme al artículo 100 del Código Procesal Constitucional; y, admitió a trámite la demanda en el extremo que se dirige contra una parte del art.11 y contra la segunda disposición complementaria transitoria de la Ley 56.

Finalmente, mediante escrito de septiembre de 2016, el Congreso de la República contesta la demanda a través de su apoderado, solicitando que sea declarada infundada en todos los extremos en los que no fue previamente declarada improcedente,

En los extremos en que fue admitida a trámite, la demanda del Colegio de Abogados de Arequipa se sustenta, fundamentalmente, en los siguientes argumentos:

La Ley 30056 amplía el alcance del régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa, pues “(...) elimina el número de trabajadores como criterio para definir a la microempresa y a la pequeña empresa”, Asimismo, “ratifica expresamente el

carácter permanente de un régimen laboral especial que tiene carácter ‘promocional’ (y que por ello debería ser temporal)” (fojas 10).

- En consecuencia, la Ley 30056 vulnera el principio-derecho de igualdad, pues el régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa carece de algunos de los derechos reconocidos a los trabajadores del régimen laboral general. Ese es el caso, por ejemplo, de los derechos a percibir una compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, utilidades y bonificaciones por asignación familiar y a contar con un seguro de salud, y, de ser el caso, con un seguro complementario de trabajo de riesgo, que no están previstos para los trabajadores de la microempresa.

Además, existe una vulneración al principio-derecho de igualdad porque algunos de los derechos previstos en el régimen laboral general están reconocidos a la baja en el régimen laboral especial. Ese es el caso, por ejemplo, de los derechos a gozar de vacaciones y a percibir una indemnización por despido arbitrario para los trabajadores de la micro y pequeña empresa, y de los derechos a percibir CTS y gratificaciones exclusivamente para los trabajadores de la microempresa.

Igualmente se vulnera el principio-derecho de igualdad porque existen diferencias injustificadas de tratamiento legislativo entre los trabajadores de la microempresa y los trabajadores de la pequeña empresa. En efecto, a diferencia de lo que ocurre en la pequeña empresa, los trabajadores de la microempresa no tienen derecho a CTS ni gratificaciones. Además, perciben un monto menor de indemnización en caso de despido arbitrario e, inclusive, se permite que reciban una remuneración inferior al mínimo vital por acuerdo del Consejo Nacional del Trabajo.

Dichas diferencias de tratamiento legislativo —entre el régimen especial y el régimen general, así como al interior del régimen especial— carecen de justificación razonable, pues “no obedecen a diferencias de hecho o situaciones diferentes que fijen un trato legislativo diferenciado, sino a la necesidad de promocionar o

- entrar la formalidad y el desarrollo de determinadas empresas” (fojas 29).

- Además, la Ley 30056 contraviene el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues las disposiciones que regulan el régimen laboral de la micro y pequeña empresa: (i) “no recaen sobre colectivos de trabajadores claramente definidos y que sufren de discriminación” (fojas 31) sino sobre grupos de personas demasiado amplios pues el criterio para definir su aplicación no es el número de trabajadores de una empresa sino el nivel de sus ventas; (ii) “degradan condiciones de trabajo y de vida sin lograr el objetivo de formalizar y promover el desarrollo de unidades económicas” (fojas 35); y, (iii) no constituyen medidas temporales sino permanentes que no son “objeto de ninguna evaluación que permita determinar su efectividad” (fojas 37).

Por su parte, la contestación de la demanda se basa, fundamentalmente, en los siguientes argumentos:

Las alegaciones de la parte demandante no estén dirigidas a cuestionar el artículo 111 de la Ley 30056 en su totalidad sino únicamente en la parte que modifica los artículos 5 y 42 del TUO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al

Crecimiento Empresarial. Por tanto, el análisis que realice el Tribunal debe circunscribirse a evaluar la constitucionalidad de ese extremo del artículo 11 y de la segunda disposición complementaria transitoria de la Ley 30056.

Las diferencias de tratamiento legislativo denunciadas por el demandante no han sido establecidas por la Ley 30056 sino por la Ley 28015 y por el Decreto Legislativo 1086. Por tanto, no corresponde pronunciarse al respecto, porque dichas normas no constituyen el objeto de control en el presente proceso de inconstitucionalidad.

La parte demandante no presenta ningún argumento para cuestionar la constitucionalidad de la segunda disposición complementaria transitoria de la Ley 30056. (...)

#### HA RESUELTO

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

1. Declarar INFUNDADA la demanda de inconstitucionalidad.
2. INTERPRÉTESE que el artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE y modificado por la Ley 30056 es constitucional, siempre y cuando se entienda que el criterio referido al “número de trabajadores” es obligatorio para diferenciar a una micro, pequeña y mediana empresa, así como para garantizar los derechos fundamentales colectivos laborales en dichos ámbitos, de acuerdo a los fundamentos 69 y 70 supra . Para tal efecto, se exhorta al Congreso de la República a que, en el marco de sus atribuciones, modifique el artículo 5 en el sentido descrito.
3. INTERPRÉTESE que el artículo 51 del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE, y modificado por la Ley 30056 es constitucional, siempre y cuando se entienda que el carácter "permanente" del régimen laboral de las micro y pequeñas empresas alude únicamente a la existencia de un régimen jurídico especial. Igualmente, en este punto se exhorta al Congreso de la República a que, en el marco de sus atribuciones, modifique el artículo 51 en el sentido descrito y establezca un plazo máximo para que una unidad productiva pueda estar bajo el régimen laboral MYPE.

Publíquese y notifíquese.

ss.

MIRANDA CANALES  
RAMOS NUNEZ





#### 4. Cuestionario.

### PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 46° DEL TUO DE LA LEY MYPE, PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LAS VACACIONES

Mediante esta técnica de recopilación de datos se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada al trabajo de investigación que permitirá contrastar la variable dependiente con la independiente, los datos recogidos serán sometidos a presiones porcentuales para ser presentados como averiguaciones en forma de cuadros, marque con una X, la opción que usted crea conveniente.

	1	2	3	4	5				
	Totalmente en desacuerdo	desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
<b>Nº</b>	<b>LA ADECUADA REGULACIÓN DE LA LEY DE LA MEDIANA Y MICRO EMPRESA</b>				<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>NA/ND</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	¿Cree que la ley de las MYPES necesita una modificatoria en su artículo 46?								
02	¿Cree que la implementación del descanso vacacional estaría bien regulada?								
03	¿Considera que el beneficio a un justo descanso es esencial en el ámbito laboral?								
04	¿Considera que debe aplicarse la normativa de la Ley del trabajo para los trabajadores de las MYPES, en todos los aspectos que los beneficie?								
05	¿Considera que 30 días de vacaciones es justo para temas de vacaciones?								
06	¿El trabajador no está en un adecuado clima laboral cuando se comente injusticia hacia su persona?								
07	¿El desempeño laboral debe tener implicancia para otorgar beneficios?								
08	¿El incentivo que se les paga a los trabajadores de las MYPES debe ser el de un mes trabajado?								
09	¿Las MYPES por el crecimiento económico que generan deben tener una regulación estricta en sus aspectos internos?								
10	¿Cree que debe existir un incentivo vacacional para los trabajadores de las MYPES?								

5. Matriz de consistencia

**TÍTULO: PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 46°  
DEL TUO DE LA LEY MYPE, PARA LA PROTECCIÓN DEL  
DERECHO A LAS VACACIONES**

VARIABLES	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS
<p><b>INDEPENDIENTE:</b></p> <p>La adecuada regulación de la ley de la microempresa y pequeña empresa</p>	<p>¿Existe una adecuada regulación de las vacaciones en el artículo 46° del TUO de la Ley MYPE?</p>	<p>Con la adecuada regulación del art. 46° del TUO de la ley MYPE se estará protegiendo el derecho a las vacaciones de los</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Con la propuesta legislativa de modificación del artículo 46° del TUO de la Ley MYPE se estará protegiendo el derecho a las vacaciones de los trabajadores sujetos a este régimen laboral.</p>
<p><b>DEPENDIENTE:</b></p> <p>El derecho a las vacaciones</p>		<p>trabajadores sujetos a este régimen laboral.</p>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a.</b> Diagnosticar el estado actual del derecho a las vacaciones de los trabajadores MYPES.</li> <li><b>b.</b> Identificar los factores influyentes en el derecho a las vacaciones de los trabajadores sujetos a este régimen MYPE.</li> <li><b>c.</b> Diseñar la modificación del art. 46 del TUO de la ley MYPES para proteger el derecho a las vacaciones.</li> <li><b>d.</b> Estimar los resultados que generará la modificación del artículo 46° del TUO de la Ley MYPE en el derecho a las vacaciones.</li> </ul>

6. Ficha de validación de instrumento por juicio de expertos



**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		JOSE ARQUIMEDES FERNANDEZ VASQUEZ
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	ABOGADO
	<b>ESPECIALIDAD</b>	DERECHO EMPRESARIAL
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	MAGISTER
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	11 AÑOS
	<b>CARGO</b>	DOCENTE UNIVERSITARIO (USMP)
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 46° DEL TUO DE LA LEY MYPE, PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LAS VACACIONES</b>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	DEZA SALCEDO MARY ELENA
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario ( X ) 3. Lista de Cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<u>GENERAL:</u> Conocer la percepción de los informantes con respecto a la protección del derecho a las vacaciones en la ley MYPE. <u>ESPECÍFICOS:</u> Conocer la percepción de los informantes acerca del derecho laboral de las vacaciones. Conocer la percepción de los informantes acerca de la flexibilización de las vacaciones de los trabajadores de las MYPES Conocer la percepción acerca de la modificación del artículo 46 de la ley MYPE, otorgando 30 días de vacaciones.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N°	<b>6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>

01	<p>¿Cree que la Ley MYPES, necesita una modificatoria en su Art. 46?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>¿Cree que la implementación del descanso vacacional estaría bien regulada?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Considera que el beneficio a un justo descanso es esencial en el ámbito laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p>¿Considera que debe aplicarse la normativa de la Ley del trabajo para los trabajadores de las Mypes, en todos los aspectos que los beneficie?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
05	<p>¿Considera que 30 días de vacaciones es justo para temas de vacaciones?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

	<p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
06	<p>¿El trabajador no está en un adecuado clima laboral cuando se comente injusticia hacia su persona?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿El desempeño laboral debe tener implicancia para otorgar beneficios?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿El derecho vacacional que se les paga a los trabajadores de las MYPES debe ser el de un mes de descanso?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Las MYPES por el crecimiento económico que generan deben tener una regulación estricta en sus aspectos internos?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

10	¿Cree que debe existir un incentivo vacacional para los trabajadores de las MYPES? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A ( x )    D (     )  SUGERENCIAS: ..... ..... ..... .....
----	--	--

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	A ( X ) D (     )
<b>7.COMENTARIOS GENERALES</b>	
<b>El instrumento cumple con los requisitos teóricos y metodológicos para su aplicación</b>	
<b>8 OBSERVACIONES:</b>	
Ninguna	



\_\_\_\_\_  
**Juez Experto**  
**José Arquímedes Fernández Vásquez**