



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO
TESIS
OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE UTILIDADES A LOS
TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA
EN EL PERU, PERIODO 2018 - 2019
PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach. Vallejos Constantino Luis Miguel

<https://orcid.org/0000-0001-5451-7900>

Asesor (a):

Dra. Cardozo Quinteros Marlene Elizabeth

<https://orcid.org/0000-0002-0227-6620>

Línea de Investigación:

Ciencias jurídicas

Pimentel – Perú

2021

**OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE UTILIDADES A LOS
TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA EN EL PERU,
PERIODO 2018 - 2019**

Aprobación de la tesis

Dr. Robinson Barrio De Mendoza Vásquez
Presidente de Jurado

Dr. Jorge Luis Idrogo Pérez
Secretario(a) de Jurado

Dra. Rosa María Mejía Chuman.
Vocal/Asesor de Jurado

Vallejos Constantino Luis Miguel
Autor

Dedicatoria

A mi Dios por guiarme en este recorrido universitario,
Para lograr obtener mi título profesional.
A quienes me brindaron fuerzas día tras día para lograr este propósito,
Carmen Vallejos Arenas y a mi madre Amalia Constantino Mera,
Siendo el empuje y ejemplo de superación,
Gracias por su apoyo incondicional en mi vida.
Finalmente, a los docentes de la Universidad Señor de Sipán.
Quienes impartieron su conocimiento.

Agradecimiento

Agradecer a mi padre celestial por guiarme

Durante el camino universitario.

A mi familia por su soporte emocional y

Económico que me brindaron, sin ellos nada sería posible.

A quien siempre tuvo palabras de ánimo,

Impulsándome a luchar por este sueño.

Gracias por hacer de mi vida más afortunada.

RESUMEN

Este trabajo investigativo cuya finalidad es proponer la obligatoriedad del pago de utilidades a los trabajadores de las microempresas en el Perú, lo cual se enfocó en que este pago de utilidades esté supeditado a que obtenga ganancias, teniendo que si obtiene ganancias entonces deberá brindar y repartir ganancias entre sus trabajadores, teniendo como tipo de investigación descriptiva con un diseño no experimental, teniendo una población de 4641 empresas de Lambayeque de lo cual su muestra es de 189 microempresas. Lo cual conllevó a plantear: ¿De qué manera se puede establecer la obligatoriedad del pago de utilidades a los trabajadores de la microempresa en el Perú? Finalmente, el pago de utilidades en las microempresas no solo ayudaría a la productividad de estas, sino, que es un incentivo al trabajador a su esfuerzo en su labor, generando un beneficio laboral, el bienestar en su ambiente laboral.

Palabras Clave : utilidades , ganancias , microempresa, beneficio laboral discriminados.

ABSTRACT

This research work allows the proponent to pay the public services for microenterprise workers in Peru, whether local or foreign, who pays the estimated public services to obtain profits, obtaining that he obtains profits from the shelves to provide and share the profits among its collaborators, identifying a type of descriptive research with a non-experimental project, identifying an occurrence of 4641 Lambayeque companies with a total of 189 microenterprises. The following procedure is planned: How can you make the payment of public services mandatory for microenterprise workers in Peru? Finally, the payment of public services in microenterprises that are not just their productivity, bell, is an incentive for the worker who works at work, generating a benefit at work, well-being in the work environment.

Keywords: profits, earnings, microenterprise, discriminated labor benefits

INDICE

I.	INTRODUCCION.....	12
1.1	Realidad problemática	13
1.2.	Trabajos previos	15
1.2.1.	Nivel internacional	15
1.2.2.	Nivel nacional.....	17
1.3.	Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1.	Microempresa	19
1.3.3.1.	Acogimiento al régimen especial de la Mype	20
1.3.3.2.	Beneficios de la Mype	20
1.3.3.3.	Requisitos	20
1.3.3.4.	Formalización de una Mype	21
1.3.3.5.	Acreditación de la condición de Mype	22
1.3.3.6.	Pérdida de la condición de la Microempresa (Rodríguez, 2008).....	22
1.3.3.7.	Tipos de microempresas: (Raffino, 2020)	23
1.3.2.	Utilidades.....	23
1.3.2.1.	Concepto:.....	23
1.3.2.2.	Requisitos para el pago de utilidades	25
1.3.2.3.	Exceptos de este beneficio.....	25
1.3.2.4.	Porcentaje de participación.....	26
1.3.2.5.	Distribución de utilidades	26
1.3.2.6.	Derechos laborales.....	27
1.3.2.7.	Prescripción del pago de utilidades:	29
1.4	Formulación del problema.....	29
1.5	Justificación e importancia del estudio.....	29

1.6 Hipótesis	30
1.7 Objetivos.....	30
1.7.1 Objetivo General.....	30
1.7.2 Objetivo Específico	31
II. MATERIAL Y METODO.....	31
2.1 Tipo y diseño de la investigación	31
2.1.1. Tipo y diseño de investigación.....	31
2.2. Población y muestra	32
Población	32
Muestra.....	33
2.3. Operacionalización de variables	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.4.1 Técnicas	36
2.4.2. Instrumentos	36
2.4.3. Validez y confiabilidad de instrumentos	36
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	37
2.6. Criterios Éticos	37
2.7. Criterios	37
III. RESULTADOS	39
3.1 Resultados en Tablas y Figuras	39
3.2. Discusión de resultados	54
3.3. Propuesta legislativa	55
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
4.1. Conclusiones:	58
4.2. Recomendaciones:.....	59

REFERENCIAS:	60
ANEXOS.	64
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	64
CUESTIONARIO: TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA	65
FICHA DE VALIDACIÓN.....	69
COMENTARIOS ANTE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY DE LA MICROEMPRESA.....	74

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tiempo de trabajo.....	39
Tabla 2. Contrato de trabajo	40
Tabla 3. Vínculo laboral del trabajador	41
Tabla 4. Participación de utilidades.....	42
Tabla 5. Tipo de contrato.....	43
Tabla 6. Beneficios del trabajador	44
Tabla 7.Reparto de utilidades	45
Tabla 8. Empresas obligadas a pagar utilidades	46
Tabla 9.Legalidad de las denuncias al Ministerio de Trabajo	47
Tabla 10.Para quien es aplicable las utilidades	48
Tabla 11. Un futuro empleador.....	49
Tabla 12.Discriminación laboral	50
Tabla 13.Pago puntual	51
Tabla 14.Remuneración igualitaria por el mismo trabajo	52
Tabla 15. Capacitación	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tiempo de servicio del trabajador	43
Figura 2. Contrato de trabajo	44
Figura 3. Vinculo laboral del trabajador	45
Figura 4. Participación de utilidades	46
Figura 5. Tipo de Contrato	47
Figura 6. Beneficios de los trabajadores	48
Figura 7. Reparto de utilidades	49
Figura 8. Empresas obligadas a recibir utilidades	50
Figura 9. Legalidad de las denuncias al Ministerio de Trabajo	51
Figura 10. Para quien es aplicable las utilidades	52
Figura 11. Disposición del trabajador para el pago de utilidades si en futuro es empleador.	53
Figura 12. Discriminación laboral	54
Figura 13. Pago puntual	55
Figura 14. Remuneración igualitaria por el mismo trabajo	56
Figura 15. Capacitación	57

I. INTRODUCCION

Las microempresas son un sector de gran protagonismo en la economía nacional, en conjunto son una pieza importante, pero, sin embargo; no se difunden mucho cuando se trata de dar a conocerlas, conllevando a la afectación de los trabajadores, en la cual el estado debe considerar que si se superan las 100 UIT de ventas anuales deberían otorgárseles a sus trabajadores utilidades, buscando el incentivo a seguir trabajando para mayor crecimiento de la microempresa.

Este trabajo busca proponer que en el Perú, el pago de utilidades sea obligatorio en las Microempresas que superen las 100 UIT y esto se logra mediante un análisis del contexto normativo de los trabajadores en las microempresas; identificar si es viable la participación de utilidades en las microempresas y justificar por un criterio de igualdad que los trabajadores de microempresas tienen que recibir el pago de utilidades, sin distinción de quienes pertenezcan a otros regímenes de la actividad privada.

El trabajo está constituido por: I. Introducción el cual contiene: realidad problemática, antecedentes de la investigación, teorías, el problema, la importancia, hipótesis, objetivo general y específicos. II. Material y Métodos contiene: la metodología empleada, población y muestra, variables, dimensiones, indicadores; procedimiento para recolectar datos, validez y confiabilidad, análisis de datos, criterios éticos, criterios de rigor científicos. III. Resultados. IV. Los resultados y aporte práctico. VI. Conclusiones, y sugerencias. VII. Bibliografía. VIII. Anexos

Finalmente, se busca contribuir con la comunidad jurídica a través del aporte investigativo desarrollado en el ámbito del derecho laboral, tratándose no solo de un beneficio que ayuda a mejorar las ganancias en las empresas sino también en un bienestar de la economía de los trabajadores. Lo que se busca es contribuir a generar igualdad en el sector laboralista respecto a que el esfuerzo genere recompensa.

1.1 Realidad problemática

En el entorno internacional, el continente europeo tiene veintiún millones de pymes, pequeñas y medianas empresas las cuales utilizan el 85 % de la fuerza física y mental en lo que se constituye como la fuerza de trabajo; esto genera un importante aporte al comercio a nivel mundial que asciende a la quinta parte. Por otro lado, en Italia existe una gran cantidad de microempresas, tales como el mercado de pescado de Rialto, en el cual contratan a el 86% de italianos; después de una crisis respecto a las contrataciones, la confianza empresarial mejoró su sistema de innovación y de especialización; así, por ejemplo, la fabricación de zapatos procede de Marche en donde su economía depende de las Pymes. Asimismo, según lo investigado no existe ningún precedente de que en Europa se reconozcan derechos laborales a las pequeñas empresas, teniendo claro la falta de legislación.

Espinosa (2019) señala que el problema que siempre ha existido es la forma como se conducen las pequeñas y grandes empresas, las que con el fin de lograr mayor ganancia, que las que les corresponde según la ley, buscan evadir impuestos, lo que no solo perjudica al gobierno sino que también a la sociedad en general; teniendo en cuenta, que al no realizar el ejercicio fiscal que legalmente le corresponde afectan a los trabajadores, evitando con ello el goce del derecho de acceso al reparto de utilidades como la ley lo establece.

En México, los trabajadores tienen el derecho del 10% de la utilidad, el cual se reparte entre los trabajadores que hayan laborado en el ejercicio fiscal, del año que corresponda; de conformidad con la constitución en la fracción IX, del artículo 123 de su Constitución que en la fracción e, establece que para determinar el monto de utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del impuesto sobre la Renta; asimismo, los trabajadores podrán formular, las objeciones que crean convenientes ante las oficinas de Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Además, señala que los trabajadores que tienen derecho a una participación en las utilidades, son aquellos que pertenecen a la empresa agrícola, comercial, fabril o minera. (último párrafo de la fracción VI del artículo 123 del título sexto)

A nivel nacional, las microempresas cumplen un rol de suma trascendencia en la economía, pues brindan trabajo a gran parte de la población, e influye en el Producto Bruto Interno (PBI), se tiene según Barrio (2019) estimó que las Mypes recibirían S/. 120 000 000 (ciento veinte millones) en ventas llevadas a cabo en las ferias Expo Empresas, en la cual participan 33 mypes; por consiguiente, se tiene que genera el 65% de los puestos de trabajo, y ello gracias a la labor que realizan sus trabajadores. Un claro ejemplo es que la producción de café ha generado que varias empresas se asocien conllevando a que exporten su producto, siendo a nivel mundial, nuestro país uno de los principales productores. (Gómez, 2019)

Asimismo, en la legislación nacional señala que para que pueda catalogarse como microempresa es necesario que no sobrepase las 150 UIT en sus ventas anuales. En ese sentido, el estado ofrece asideros de crecimiento a sectores que presentan desigualdad a consecuencia de las grandes empresas, siendo que los sobrecostos laborales, costos de transacción y carga tributaria no detengan su formalización.

En el plano nacional, las microempresas no brindan la posibilidad de que sus trabajadores accedan a la participación de utilidades, lo que genera una desigualdad respecto a otros regímenes laborales; teniendo en consideración que el Estado en su artículo 29 de la norma constitucional; reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa; siendo un beneficio social, que permite que reciban un porcentaje de las utilidades de la empresa.

Claramente, la situación actual es trascendental ya que la legislación laboral contradice lo dispuesto por la Constitución actual; limitando la participación de utilidades a las microempresas; violando al principio de igualdad; en ese sentido, el empleador debe otorgar el concepto de utilidades si estos superarán las 100UIT de ventas anuales, en virtud de la justicia y de la tutela de prosperidad común. Asimismo, la participación en las utilidades es un complemento salarial; además permite cumplir las exigencias de una remuneración justa; deberían otorgárseles a sus trabajadores como un incentivo a seguir trabajando para mayor crecimiento de la microempresa.

Debe reconocerse que sobre el tema en referencia las leyes de desarrollo constitucional son ambiguas y desactualizadas; y que si bien el art. 29 de la Carta Magna no remite a una norma especial que establezca el régimen del derecho de participación de utilidades, resulta importante que esta por lo menos defina los alcances de este beneficio social, tales como los intervinientes en esta relación laboral “ obligados y beneficiarios”; así como el cálculo de la participación que tienen respecto a las utilidades.

En este orden de ideas, es necesario tener en cuenta que la participación de los trabajadores en las utilidades de su empresa empleadora tiene como finalidad incentivar y fomentar mayor rendimiento laboral para el crecimiento de la empresa.

Finalmente, este tema de investigación requiere un análisis idóneo y amplio, teniendo en cuenta que se está contradiciendo normas laborales; vulnerando derechos de los trabajadores del sector privado en las microempresas, un derecho que les permite percibir utilidades, atentando incluso una estabilidad económico familiar, generando, además una falta de justicia laboral.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Nivel internacional

Echevarria (2016) en su trabajo investigativo: “Propuesta de reforma al artículo 15 de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar por afectación del principio de intangibilidad y del derecho de irrenunciabilidad a las utilidades del trabajador”, para obtener título de Abogado, de la Universidad de Loja, Loja, Ecuador. Finalmente concluye:

Respecto al reconocimiento del trabajo en el hogar, no se ha regulado en la legislación los derechos de los trabajadores, lo que ha hecho a lo largo del tiempo es limitar de manera inconstitucional el derecho adquirido de utilidades. Además, señala que el

Código del Trabajo se encuentra desfasado pese a normas que se han acoplado, debido que las normas no se adecúan a la realidad existente.

Mora (2016) en su investigación titulada: “La inconstitucionalidad de la limitación de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en el Ecuador”, para optar el título de Abogado, de la Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador; concluye:

Los principios constitucionales y laborales se ven violentados ello en relación a los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad al limitar las utilidades que forman parte de los derechos del trabajador, por lo que si una norma contradice la constitución esta carece de validez, por lo que las normas deben estar en armonía constitucional, respetando derechos y garantías que adquieren los ciudadanos. Asimismo, las utilidades son un beneficio para el trabajador por haber laborado y realizado una actividad económica y productividad de la empresa durante un año y si esta es limitada se atentaría contra su constitucionalidad.

Cardona (2011) presenta: “El derecho obrero a participar en la distribución de utilidades de la empresa”; para obtener el título de licenciado en ciencias jurídicas y sociales, en la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Concluye:

El otorgarles utilidades a los empleados, genera disposición para la producción de la empresa, generando un incentivo, el cual debe ser en forma periódica, en un monto justo y señalado en el contrato, asimismo es necesario que el derecho laboral proteja al trabajador incluyendo el reparto de utilidades en beneficio de todos los empleados.

Villacis (2014) en su investigación: “El derecho a la participación de utilidades para los trabajadores vinculados a la actividad hidrocarburífera en el Ecuador, para obtener el título de abogado, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito- Ecuador, concluye :

La mejor explicación de la participación de utilidades está en la doctrina socioeconómica, no se trata de una retribución laboral, sino que su naturaleza jurídica está relacionada a la justicia social, un respeto igualitario, en el reconocimiento por la productividad en la empresa. Asimismo, concluye que los trabajadores petroleros se les a reducido sus derechos mediante el cuerpo normativo, en lo que corresponde a la participación de sus utilidades.

Viejo (2015) en su trabajo denominado: “De la repartición de las utilidades a los hijos de los trabajadores en la legislación ecuatoriana”, para el título de abogado, de la Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes, Babahoyo – Ecuador, refiere que:

En Ecuador el Código de Trabajo ha establecido que los subordinados deben acceder al 5% de las utilidades de su empleador en relación a las cargas familiares, con excepción de los hijos mayores de veintiún años que siguen estudios superiores, y que tal derecho de utilidad este inmerso en cargas familiares; es decir, cuando se obligue a pagar pensiones alimentarias.

1.2.2. Nivel nacional

Hernández, E. L. (2018), en su tema titulado: “Participación de utilidades de los trabajadores y su influencia en el incremento de la productividad empresarial en la provincia de Coronel Portillo del Departamento de Ucayali”, para optar el título de Contador Público, en la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú. Concluye:

Finalmente, según el estudio más de la mitad de los trabajadores precisaron que el clima laboral ayuda a acrecentar la productividad en la empresa, ello a consecuencia del pago oportuno, simboliza un bienestar y seguridad.

Vílchez (2018), en su tesis titulada: “Impacto de los microcréditos en el desarrollo socioeconómico de familias propietarias de microempresas”, investigación para optar el título de economista, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima – Perú. Concluye:

El 64.38 % de microempresarios de Huancayo accedieron a financiamiento a través de una variedad de instrumentos financieros, además las empresas financieras a las que concurren son cajas municipales y bancos. Además, según el estudio casi el 65.70% de los microempresarios carecen de formación en temas gerenciales.

Sánchez & Montoya (2017) en su investigación: “Limitaciones que tienen las micro y pequeñas empresas de Lima Norte, para acceder a un crédito en el sistema financiero”, para optar el título de Administrador de negocios internacionales, de la Universidad San Martín de Porras, Lima - Perú. Concluye:

Es necesario que las Mypes declaren su totalidad de ventas ello relacionado a la contribución que realicen ayuda al desarrollo del estado peruano, genera beneficios a la sociedad, además que ayuda a que puedan solicitar préstamos a los bancos con mejores tasas y condiciones. Asimismo, señala que son pocas las Mypes que al constituir empresa tienen garantías debido a que solo tienen el dinero para iniciar sus actividades.

Chino y Eláez (2018) en su tesis titulada: “Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las Mypes en el distrito del Cusco y el empleo digno”, para el título de licenciado en Derecho, en la Universidad Nacional de San Antonio Abad, Cusco – Perú, en la cual concluye:

Los empleados de las Mypes en su mayoría son jóvenes, pero también utilizan niños, gran cantidad de ellos desconocen su régimen especial de las Mypes, lo cual conlleva a vulneración de beneficios y derechos laborales por parte de empresarios, en tanto, no se cumplen con las normas supranacionales de la OIT, como son la oportunidad

de empleo, remuneración suficiente, respeto de los derechos fundamentales y por sus 8 horas diarias.

Policarpo (2015), en su tesis: “Las participaciones de los trabajadores en las utilidades de la empresa APM edificaciones S.A.C., San Borja-2014”, para optar grado de Contador Público, de la Universidad César Vallejo, Lima- Perú. Concluye:

Que la participación de los trabajadores respecto a las utilidades de la empresa es independiente, por lo cual la empresa APM Edificaciones S.A.C. reparte utilidades a sus trabajadores, pero falta un mayor control para poder realizar un cálculo que corresponda a cada uno de sus trabajadores.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Microempresa

La Ley de la MIPYME ha establecido en el artículo 4, que tanto la micro como pequeña empresa son un equipo económico que pueden constituirse como persona natural o jurídica, bajo la forma deseada según lo permitido en nuestra legislación peruana vigente, la cual busca enfocarse en el desempeño de tareas de transformación, producción, comercialización, extracción o prestación de servicios.

Raffino (2020) precisa; las microempresas es el vocablo usado para diferenciar a otras empresas de acuerdo a los ingresos mensuales o anuales, y su tamaño. Estas son creadas por motivos distintos como: buscar generar una economía estable para cubrir necesidades, también por buscar desarrollar en un futuro una mediana o gran empresa.

La Sunat ha señalado que las Mypes son unidades económicas y se constituyen por una persona natural o jurídica, según la condición deseada, buscando desarrollar actividades diversas.

Las MYPE se ubican en una de las siguientes categorías:

Micro Empresa: Las ventas de cada año no deben exceder las 150 UIT

Pequeña Empresa: Las ventas de cada año exceden las 150 UIT con un límite máximo de 1700UIT.

Asimismo, cabe señalar que los beneficios del régimen establecido por el estado para las MYPEs están en relación a las ventas de cada año, así como a otros requisitos. En tanto, para Campos (2010) las microempresas son unidades mercantiles conformadas por una persona natural o jurídica, se consideran dentro de este grupo a las sociedades anónimas cerradas, personas naturales con negocio, empresas individuales de responsabilidad limitada entre otras, estas desarrollan actividades diversas como comercialización, extracción entre otras.

1.3.3.1. Acogimiento al régimen especial de la Mype

El régimen de promoción de la micro y pequeña empresa ha sido instaurado con la finalidad de beneficiar con menores costos administrativos y laborales a aquellas empresas que cumplan con determinados requisitos, previa inscripción frente al Mype. Por otro lado, las empresas que se constituyeron con anterioridad a la Ley N°30056, se rigen por lo estipulado en el D.L N°1086, la cual establece los requisitos de aceptación al régimen de las Mypes.

1.3.3.2. Beneficios de la Mype

El estado peruano, facilita su creación y formalización conllevando a mejorar sus organizaciones empresariales, así está habilitado a través de internet el Portal de Servicios al Ciudadano y Empresas, para constituirse como personas jurídicas, accediendo al mercado privado y compras del estado, les permiten la participación en ferias o eventos en la región, a nivel nacional y también internacional.

1.3.3.3. Requisitos

Las empresas que deseen acogerse al régimen especial de la micro y pequeña empresa deberán reunir los siguientes requisitos concurrentes:

	Antes	Después
Microempresa	Trabajadores: De un empleador hasta un máximo de diez, Ventas: Máximo 150 unidades impositivas tributarias – UIT	Trabajadores: Igual que la anterior, Ventas: Máximo de 150 unidades impositivas tributarias - UIT
Pequeña empresa	Trabajadores: Uno hasta cincuenta Ventas: A partir del monto máximo de las microempresas y máximo 850 UIT	Trabajadores: Uno hasta cien Ventas: Máximo de 1700 UIT.

Elaboración propia

Fuente: Rodríguez (2008)

Asimismo, para la automatización del número máximo de empleados de las mypes, se debe sumar los trabajadores que tengan vínculo laboral con la empresa, en todos los meses del año, independientemente de su modalidad de contratación. A efectos de calcular el nivel de ventas de las mypes se deberá considerar el monto máximo de las ventas brutas anuales (en cada ejercicio fiscal).

En el mismo orden de ideas, Campos (2010) señala que las Mype tiene que obedecer a dos características importantes: i) La cifra establecida de trabajadores; y , ii) Las ventas por año, de acuerdo al tamaño de la empresa. Estos dos requisitos conllevan a que tales empresas puedan continuar en el régimen preestablecido.

PEQUEÑA EMPRESA		MICROEMPRESA
Trabajadores	Uno a cien	De uno a diez
Ventas	De ciento cincuenta a mil setecientos UIT Máximo ciento cincuenta UIT	

Elaboración propia

Fuente: Campos (2010)

Según el Ministerio de Economía y Finanzas, las ventas pueden variar cada dos años.

1.3.3.4. Formalización de una Mype

Las Mypes, a través del Programa “Mi Empresa” busca favorecer a la micro y pequeñas empresas para su formalización. Así, señala como condiciones para acogerse a la formalización:

Toda persona natural o jurídica puede ampararse al régimen de las mypes, independientemente de la forma societaria que ostente:

- Sociedades Comerciales de Responsabilidad Limitada S.R.L.
- Empresas individuales de Responsabilidad Limitada E.I.R.L.
- Sociedades Anónimas S.A.
- Sociedades Anónimas Cerradas S.A.C.

La cantidad de socios de una mypes no debe exceder de 20 personas.

El representante debe acudir a la MTPE llevando su DNI y señalar el tipo de actividad económica que va a realizar. Asimismo, debe señalar el capital (en dinero o especie) aportado, el cual debe estar inscrito y pagado totalmente, teniendo como el importe mínimo de mil hasta un límite de ocho UIT. El trámite frente a Prodame es totalmente gratuito.

1.3.3.5. Acreditación de la condición de Mype

Las mypes deberán acreditar su condición acogiéndose en forma automática en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, presentando declaración jurada adjuntando estos documentos mencionados: copia simple del Registro Único de Contribuyente (RUC); de la declaración jurada anual del Impuesto a la Renta del ejercicio anterior, cuando la empresa ya hubiese iniciado actividades; del documento de identidad del representante legal y el croquis de ubicación de la microempresa.

Todo lo que contiene la declaración jurada luego será examinada por el MTPE; dicha entidad dará a conocer de forma mensual a la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa o Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a efectos de incluirlas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa que estará a cargo del MTPE. Este registro sustituirá a la declaración jurada en mención.

1.3.3.6. Pérdida de la condición de la Microempresa (Rodríguez, 2008)

La pérdida de la condición de microempresas conlleva a que ya no tengan los beneficios comprendidos dentro del régimen laboral especial, cuando durante el tiempo de un año sobrepasa la venta bruta anual, o en su caso exceden su número de trabajadores durante dos años secuenciales. Sin embargo, puede mantener su régimen especial por un año calendario, posteriormente la esta pasará al régimen que le corresponda. Asimismo, este cambio a pequeña empresa conlleva a que se encuentren sujetos a normas laborales y seguridad social en salud y pensiones; si se tratase de las pequeñas empresas estas deben cancelar su registro en Remype, pasando los trabajadores al régimen laboral general.

1.3.3.7. Tipos de microempresas: (Raffino, 2020)

- Supervivencia: Creadas cuando existe necesidad económica y estas no cuentan con capital para poder manejar costos de operaciones, su producción es inmediata. Un ejemplo: Vendedores ambulantes.
- Expansión: Sus ingresos son mucho más altos, pero ello no resulta idóneo para lograr emprender una PYME.
- Transformación: es mejor a los anteriores mencionados, el ingreso ayuda a formar una capital y por lo tanto mejora en su crecimiento.

1.3.2. Utilidades

1.3.2.1. Concepto:

Es un derecho que está recogido en la Carta Suprema, en el artículo 29 la cual plasma que el Estado confiere a los subordinados el derecho a formar parte de las utilidades de la empresa e incentiva a nuevas modalidades de participación; esto conlleva a que los trabajadores puedan participar de la existencia de utilidades netas que tenga su empleador.

Por su parte, Pasco citado por Rioja (2018) ha precisado que este derecho se le otorga a todos los trabajadores, sin excepción de la sindicalización, aunque pertenecer a un sindicato brindaría mayor eficacia.

Anteriormente, la Carta Magna del año 1933 en su art. 45° del Título II referido a las Garantías Constitucionales y en el capítulo I referido a las Garantías Nacionales y Sociales; preciso que el Estado favorece una política de participación de los trabajadores en las utilidades que tengan las empresas y se encarga de legislar sobre otros temas que relacionan al empleador con su trabajador, así como su defensa.

En tanto, se puede verificar que la Constitución actual de 1993 estipula que los trabajadores deben recibir utilidades, aunque se redacte en los textos normativos de forma distinta, teniendo en cuenta que otras formas de participación no sean utilizadas sino por el contrario, al esgrimir una disposición universal se busca comprender otros modos de participación como de gestión y en la propiedad.

Infantes y otros (2012) precisa: La carta magna en el artículo 29 precisa el derecho que tienen los empleados a percibir utilidades. Sin embargo, esto se encuentra regulado en normas de rango inferior las cuales son: D.L N° 892 reformado por Ley N. 27564 y la ley N.28464.

Anacleto (2015) precisa los subordinados de una empresa que están bajo el régimen privado participan de utilidades de la empresa en la que labora, siempre que generen rentas de tercera categoría excediendo de veinte trabajadores. Asimismo, los empleados que cumplan su horario de trabajo señalado por la empresa participan de utilidades sin excepción del tipo de contrato que estos hayan suscrito con su empleador.

Para Barajas (2000) precisa que los trabajadores reciben beneficios establecidos por ley o por su contrato, por ejemplo, vivienda, seguridad social, vacaciones, primas de aguinaldo, pago de utilidades.

Por consiguiente, (Jiménez, Atahuaman, & Hilario, 2014) señalaron: El pago de utilidades se hace efectivo en empresas cuyos trabajadores excedan de veinte, mediante la repartición de una proporción de la renta anual antes de impuestos, asimismo participan de utilidades aquellos trabajadores que cumplan con el trabajo estipulado por su empleador, a

tiempo indefinido o bajo alguna modalidad de contrato temporal según lo señalado por la ley. Por el contrario, aquellos que tengan una jornada de trabajo inferior las utilidades serán de forma proporcional a su jornada laboral.

En tal sentido, en nuestra opinión, la naturaleza jurídica de la participación de utilidades desde una perspectiva individual es la de ser un derecho fundamental de contenido esencial, aunque no únicamente laboral cuya configuración debe ser determinada por la ley de desarrollo constitucional para asegurar su plena eficacia. De acuerdo a la estructura de la misma CP, la participación de utilidades pertenecería al grupo de los derechos fundamentales económicos, sociales y culturales. (Mejía, 2013)

Finalmente, para Tomaya (2007) es un beneficio que se encuentra recogido en la Constitución, siendo que la misma, funda que los subordinados disfrutan del derecho a ser partícipe de utilidades.

1.3.2.2. Requisitos para el pago de utilidades

Empresas cuyo régimen laboral sea privado, con una cifra mayor de veinte empleados; que desplieguen labores que produzcan rentas de tercera categoría, según la Ley de Impuesto a la Renta; además que durante un año hayan originado renta anual con anterioridad a impuestos, en la cual se basa para fijar utilidades, por lo cual las microempresas están exceptas.

1.3.2.3. Excepciones de este beneficio

Estas excepciones de otorgar este beneficio a sus subordinados quienes conformen empresas cooperativas, comunales y autogestionarias, asimismo quienes cuenten con un número mayor de veinte empleados.

No tienen derecho de percibir las utilidades quienes presten servicios independientes bajo contrato de locación de servicios, quienes no figuran en planilla, y emiten recibo por honorario, además están exceptos de este beneficio quienes realizan prácticas en una empresa, pues están en una modalidad formativa. (Závala, 2018)

1.3.2.4. Porcentaje de participación

La participación de quienes trabajan en la empresa se determina sobre la renta imponible del ejercicio gravable que repercute después de la compensación de las pérdidas de ejercicios anteriores. El porcentaje para el pago de utilidades dependerá de la actividad principal de la empresa: Extracción de pescado, 10%; las que prestan servicios de internet, telefonía 10%; las que convierten materias primas en otros productos, 10%; las que explotan minerales, 8%; as que compran y venden productos, 8%; otras actividades 5%.

Se considera como actividad principal la que genera más ingresos brutos si hubieses más actividades en una empresa.

En el caso de un sobrante con el porcentaje de la actividad de la empresa y el límite de la participación en utilidades esto se utilizará para charlas a los trabajadores y promover puestos de empleo, dando existencia a un fondo, de acuerdo a los requisitos, condiciones, lineamientos y procedimientos que se establezcan, así como a obras de infraestructura vial. Los fondos se destinan de forma exclusiva a las regiones en donde las empresas hayan generado el sobrante con excepción de Lima y Callao. (Art. 2 y 3 del D.L. N°892 modificado por el artículo 1 de la Ley N°28464; y artículo 3 del D.S. N°009 -98-TR y Séptima Disposición Transitoria de la Ley N°26513 y artículo 2° de la Ley N°28873).

1.3.2.5. Distribución de utilidades

El empleador debe repartir las utilidades de acuerdo al porcentaje establecido:

- El primer 50% se computa fraccionando la mitad del 100% de las utilidades que se adquieran según los porcentajes, entre la sumatoria de los días que se han trabajado por el total de trabajadores de una empresa durante el año; el producto deberá multiplicarse por los días trabajados.
- Cuando los subordinados efectúen sus 8h en el día o 48h por semana, se califica como días laborados a los ciertamente laborados; englobando aquellos días que por excepción se entienden laborados, esto de acuerdo a lo estipulado legalmente. Asimismo, exclusivamente estarían los días de suspensión imperfecta con pago de la

remuneración, por licencia sindical, cierre de la SUNAT y reposición por una sentencia estimatoria ante una demanda por despido nulo.

1.3.2.6. Derechos laborales

Según lo prescrito en el Decreto Legislativo N°1086, el régimen laboral especial comprende: pago remunerativo, horas trabajadas y en sobretiempo, descanso por vacaciones, semanales y en días feriados, amparo contra despido injustificado. La nueva ley de las Mypes conserva los mismos derechos de los trabajadores de las microempresas y ha plasmada nuevos derechos en las empresas pequeñas. En tanto, tenemos:

TUO DE LA LEY DE PROMOCIÓN DE LA LEY DE COMPETITIVIDAD, FORMALIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA Y DEL ACCESO AL EMPLEO DECENTE		
Beneficios	Microempresas	Pequeña empresa
Jornada –Horario	8 horas diarias o 48 horas semanales	8 horas diarias o 48 horas semanales
Remuneración	RMV	RMV
Vacaciones	Quince días al año	Quince días al año
Descanso semanal	24 horas	24 horas
CTS	No aplica	½ sueldo por año
Gratificaciones	No aplica	Dos gratificaciones, de medio sueldo cada una
Utilidades	No aplica	Si aplica Base Legal: D.L.N°892

Asignación familiar	No aplica	No aplica
Despido arbitrario o injustificado	10 remuneraciones diarias por año. Tope de 90 remuneraciones	20 remuneraciones diarias por año tope de 120 remuneraciones.

i. Remuneración:

Los empleados de las microempresas disfrutan del sueldo mínimo vitae (RMV), que actualmente es S/.930.00 nuevos soles.

ii. Tiempo de trabajo:

El tiempo de trabajo corresponde a 8h en el día y 48h en la semana, de la misma forma que el régimen laboral común. Asimismo, Ley N°28015 es en la cual están inmersas las microempresas, la cual señala que, si se laborase en horas de la noche, no se acopla la sobretasa del 35% señalada en el D.S. N°007-2002-TR, normativa que precisa el horario, la jornada y el sobretiempo.

iii. Vacaciones:

Tanto la ley anterior como la vigente precisa que son 15 días para las microempresas.

iv. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):

Las únicas obligadas a este pago son las pequeñas empresas las cuales deberán hacer un pago de media remuneración al año; computándose en razón de quince remuneraciones diarias por año completo de servicio, hasta noventa como máximo de remuneraciones; a diferencia de las microempresas.

v. Gratificaciones legales:

Las pequeñas empresas deberán cancelar como gratificación media remuneración en el mes de julio y diciembre.

vi. Descanso semanal obligatorio:

Los días de descanso son los feriados, así como tienen el derecho a veinticuatro horas consecutivas como mínimo en la semana, tornándose preferencial el día domingo; esto rige para las micro y pequeñas empresas.

vii. Despido injustificado:

Respecto a la indemnización en las microempresas esta corresponde a 10 remuneraciones diarias por año consumado de trabajo con un límite de noventa remuneraciones diarias; en relación a las pequeñas empresas es correspondiente a veinte remuneraciones diarias por año completo de servicios con un máximo de ciento veinte remuneraciones diarias.

viii. Utilidades:

Según la normativa vigente, las microempresas no realizan pago de utilidades a diferencia de las pequeñas empresas, según el D.L. N°892, esta norma es la que establece el pago de utilidades.

ix. Otros beneficios

El beneficio de seguridad de vida por D.L. N°688 ha señalado que le corresponde a las pequeñas empresas.

1.3.2.7. Prescripción del pago de utilidades:

Se puede accionar el pago de utilidades hasta los 4 años de haber cesado la relación laboral; si la empresa no quiere reconocer el pago, el trabajador puede presentar su denuncia en SUNAFIL. Asimismo, el monto a pagar por utilidades depende de dos factores: 1. El ingreso que tenga la empresa y 2. La remuneración de los trabajadores y los días efectivamente laborados.

1.4 Formulación del problema

¿De qué manera se puede establecer la obligatoriedad del pago de utilidades a los trabajadores de la microempresa en el Perú?

1.5 Justificación e importancia del estudio

Esta investigación busca incentivar a los trabajadores a esforzarse para que se genere mayor productividad en donde están laborando, de tal manera no solo contribuyen a que se generen ganancias, sino que también ellos se verán beneficiados en su economía personal.

En tanto, si bien es cierto que las utilidades están sujetas a que la empresa genere ganancias, en tanto si esta la obtiene por un criterio de igualdad es necesario que se recompense el esfuerzo sirviendo de aliciente a mejorar la productividad en las Microempresas; generando una mayor economía y que estas empresas puedan surgir y mejorar en su negocio.

Los motivos por las cuales la empresa debe brindar utilidades son muchos, teniendo en cuenta que la recompensa por la labor que realizas en una empresa genera que los trabajadores se comprometan aún más, asimismo, cooperaría al crecimiento de estas empresas, para que generen mayores ganancias y en un futuro incrementen sus ventas anuales.

Además, es necesario analizar el tema de utilidades en los trabajadores de la microempresa y porque correspondería que gocen de este derecho y beneficio, esto relacionado a lo establecido por la Carta Magna en su artículo 24, el que labora está sujeto al derecho de una retribución suficiente y equitativa, que coadyuve a sus necesidades propias y las de su familia, para el bienestar material y espiritual; en tanto no resulta equitativo que los trabajadores de las microempresas se les prive de este derecho en el cual participen de las ganancias de su empleador a diferencia de otras empresas. Finalmente, son las personas las que ayudan a generar riquezas en la economía nacional en las Mypes por lo que es importante reconocerles utilidades como un plus que ellos se ganan a pulso, por su ardua labor.

1.6 Hipótesis

Por lo tanto:

Si se constituye la obligatoriedad del pago de utilidades a los trabajadores de Microempresas en el Perú entonces se les reconocerá sus beneficios laborales.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Proponer obligatoriedad del pago de utilidades a trabajadores de las microempresas en el Perú.

1.7.2 Objetivo Específico

- Analizar la situación legal de los trabajadores de las microempresas en Chiclayo – Lambayeque.
- Identificar la viabilidad del pago de utilidades a los trabajadores de la microempresa en Chiclayo- Lambayeque.
- Demostrar que el trabajador debe recibir el pago de utilidades por un principio de igualdad ante otros trabajadores de régimen privado.

II. MATERIAL Y METODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo y diseño de investigación

Una investigación de tipo descriptiva es el primer nivel de indagación sustantiva, que busca describir un fenómeno e identificar las características del estado actual El diseño es no experimental porque emplea un modo descriptivo y utiliza la metodología de observación descriptiva. (Sánchez, Reyes, Mejía, 2018)

2.2. Población y muestra

Población

Se refiere a la agrupación de individuos, los cuales tienen rasgos comunes, que se pueden distinguir en un área de interés para poder ser estudiada; lo cual se relaciona con la hipótesis de la investigación. (Sánchez, Reyes, Mejía, 2018) En tanto para esta investigación se ha considerado a trabajadores de las microempresas de Lambayeque.

PERÚ: MICROEMPRESAS, SEGÚN REGIÓN, 2016-17

Región	2016	2017		Var % 2016/15
		Absoluto	Porcentaje	
Nacional	2 011 153	2 183 121	100,0	8,6
Amazonas	12 169	13 351	0,6	9,7
Áncash	59 645	64 522	3,0	8,2
Apurímac	17 898	20 897	1,0	16,8
Arequipa	112 138	123 419	5,7	10,1
Ayacucho	26 557	29 423	1,3	10,8
Cajamarca	44 954	49 239	2,3	9,5
Provincia Constitucional del Callao	68 392	72 982	3,3	6,7
Cusco	80 306	86 930	4,0	8,2
Huancavelica	9 388	10 408	0,5	10,9
Huánuco	30 247	33 230	1,5	9,9
Ica	49 750	55 168	2,5	10,9
Junín	75 842	83 523	3,8	10,1
La Libertad	104 948	115 401	5,3	10,0
Lambayeque	72 887	79 468	3,8	9,0
Lima Provincias	52 787	57 013	2,6	8,0
Provincia de Lima	858 383	923 850	42,3	7,6
Loreto	38 783	40 982	1,9	5,7
Madre de Dios	14 796	16 451	0,8	11,2
Moquegua	12 994	13 767	0,6	5,9
Pasco	12 570	13 674	0,6	8,8
Piura	88 698	96 025	4,4	8,3
Puno	46 496	53 024	2,4	14,0
San Martín	40 817	44 709	2,1	9,5
Tacna	32 229	34 459	1,6	6,9
Tumbés	16 603	17 900	0,8	7,8
Ucayali	30 876	33 306	1,5	7,9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Directorio Central de Empresas y Establecimientos.

PERÚ: MICROEMPRESAS MANUFACTURERAS, SEGÚN REGIÓN, 2016 -17

Región	2016	2017		Var % 2017/16
		Absoluto	Porcentaje	
Nacional	162 273	171 895	100,0	5,9
Amazonas	770	832	0,5	8,1
Áncash	3 333	3 620	2,1	8,6
Apurímac	1 364	1 494	0,9	9,5
Arequipa	9 834	10 396	6,0	5,7
Ayacucho	1 617	1 791	1,0	10,8
Cajamarca	3 500	3 769	2,2	7,7
Prov. Constitucional del Callao	4 916	5 136	3,0	4,5
Cusco	5 997	6 330	3,7	5,6
Huancavelica	634	684	0,4	7,9
Huánuco	2 557	2 659	1,5	4,0
Ica	2 447	2 689	1,6	9,9
Junín	5 833	6 214	3,6	6,5
La Libertad	9 264	9 785	5,7	5,6
Lambayeque	4 641	4 829	2,8	4,1
Lima Provincias	2 329	2 530	1,5	8,6
Provincia de Lima	80 323	84 812	49,3	5,6
Loreto	2 098	2 148	1,3	2,4
Madre de Dios	864	949	0,6	9,8
Moquegua	767	818	0,5	6,6
Pasco	745	798	0,5	7,1
Piura	5 017	5 408	3,1	7,8
Puno	6 103	6 427	3,7	5,3
San Martín	2 794	3 008	1,8	7,7
Tacna	2 352	2 471	1,4	5,1
Tumbes	566	596	0,3	5,3
Ucayali	1 608	1 702	1,0	5,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Directorio Central de Empresas y Establecimientos.

La población estará conformada N = 4641 microempresas

Muestra

Para fijar la muestra, se aplicará la respectiva fórmula:

Formula:
$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

El total de microempresas en la región es 72887 y de manufactura es 4641 que representa el 6.3 % , es decir existen 4641 microempresas de manufactura en Lambayeque.

Donde

Z = 1.96 valor al 95 % de confianza.

P = 0.15 Probabilidad conocida.

Q = 0.85 Valor (1-P)

E = 0.05 Error máximo permisible.

N = 4641

$$N = \frac{1.96^2 (0.15) (0.85) (4641)}{0.05^2(4641-1) + 1.96^2 (0.15) (0.85)}$$

$$N = \frac{(3.8416) (0.15) (0.85) (4641)}{(0.0025)(4640) + (3.8416) (0.15) (0.85)}$$

$$N = \frac{(3.8416) (0.1285) (4641)}{11.6 + 0.489804}$$

$$N = \frac{(0.4936) (4641)}{12.0898}$$

$$N = \frac{2290.79}{12.0898}$$

$$N = 189$$

La muestra son 189 microempresas en la que se entrevistará a un trabajador por empresa.

2.3.Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
Variable Independiente: Trabajadores de la Microempresa	Régimen especial de las Mypes	Ley N°28015, Ley de promoción y Formalización de la Mypes	TÉCNICA DE GABINETE: FICHA RESUMEN Y TEXTUAL	
		D. S. N°009-2003TR		
		Reglamento de la Ley de Promoción y Formalización de Mypes.		
	Requisitos	Número de trabajadores		TECNICA DE CAMPO: CUESTIONARIO
		Nivel de ventas		
	Tipos de microempresas	Supervivencia		
		Expansión		
		Transformación		
	Variable dependiente : Pago de Utilidades	Normativa	Constitución Política del Perú. D. L. N°892	
		Requisitos	Régimen laboral de la actividad privada	
Prescripción		Reclamo		

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

2.4.1 Técnicas

Según, Sánchez, Reyes, Mejía (2018) es un conjunto de medios e instrumentos mediante el cual se utiliza para la aplicación del método.

- **Técnica de gabinete:** Aquella técnica que permite recopilar información para mis bases teóricas de mis variables de estudio; esta se logra a través de fichas resumen y textuales.
- **Técnica de campo:** Dirigida a recolectar información esencial, a través de la observación, la entrevista, encuesta, el test, y el experimento.

2.4.2. Instrumentos

- **Fichas resumen:** Permite al investigador guardar resúmenes personales, datos, idea principal, conceptos de ideas del autor de la fuente estudiada.
- **Fichas textuales:** Es la ficha en la que se copia textualmente el fragmento del libro que es importante para tu investigación.
- **Cuestionario:** Este instrumento es utilizado en encuestas o entrevistas, en la cual se ventilan preguntas que permiten estudiar las variables.

2.4.3. Validez y confiabilidad de instrumentos

Hernández & otros (2014), la validez se refiere al nivel de confianza sobre la verdad o falsedad en una investigación en la cual el instrumento verdaderamente mide la variable.

La validez se consiguió mediante el conocimiento de juristas que conocen acerca de las microempresas y el tema de participación de utilidades, que permitieron validez del contenido para crear un criterio con el único propósito de evaluar la propuesta de implementar las participaciones de utilidades en las microempresas cuando excedan las 100 UIT.

La confiabilidad permite avalar la calidad y certidumbre de la investigación, ya que al realizar un estudio se puede obtener que realmente existe la necesidad por un criterio de igualdad de otorgar participaciones a los trabajadores de una microempresa.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

La indagación se materializó a través del programa Word y Excel, los datos obtenidos del cuestionario estos se insertaron en el programa Excel el cual permitió tener cifras numéricas y porcentuales, las cuales se plasmaron en el Word mediante gráfico, para poder interpretar estos resultados y llegar a las conclusiones.

2.6. Criterios Éticos

Respeto: Respeto al momento de aplicar las encuestas a los trabajadores de microempresas, respetando sus opiniones y informando la finalidad de la misma.

Justicia: Esta en base a la distribución de forma equitativa de los beneficios de esta investigación.

Consentimiento informado: Es un principio ético que permite que el investigador realice esta investigación.

2.7. Criterios

- **Credibilidad**, donde la capacidad del instrumento utilizado es capaz de aportar datos acordes a la realidad de estudio en los diferentes contextos de acuerdo a las variables, se considera que una información es confiable cuando se ha aplicado dos veces un mismo instrumento de evaluación; sin embargo, producto de ello arroja similares resultados.
- **Confirmabilidad** de los resultados obtenidos, quiere decir la estabilidad de los datos obtenidos, no importa la técnica o variable que se utilice el resultado no puede variar, es independiente a circunstancias y contextos.
- **Transferibilidad**, es la capacidad de transportar un resultado o la información a otros sujetos y contextos diferentes a los investigados.
- **Dependencia**, de un instrumento para la recolección de datos es fundamental para la convicción de los datos obtenidos, ya que si falla el instrumento aplicado se corre con

el riesgo que todo el resultado no sea válido. Es decir las bases teóricas tienen que estar directamente vinculadas con la realidad estudiada, solo al existir una congruencia entre ambas la investigación ha dado resultado.

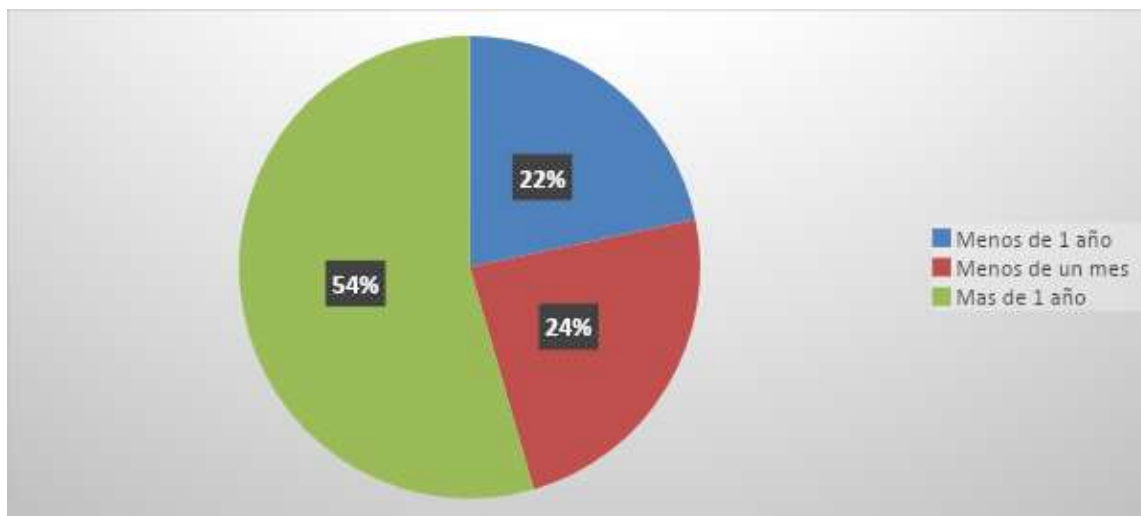
III. RESULTADOS

3.1 Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 1. Tiempo de trabajo

ALTERNATIVAS	Fi	%
Menor a un año	41	22%
Menos de un mes	45	24%
Mayor a un año	103	54%
Total	189	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de microempresas.



Fuente: Tabla N°1 del tiempo de trabajo.

INTERPRETACIÓN:

El 54% precisaron que tienen más de 1 año laborando, el 24% menos de un mes y el 22% menos de 1 año.

Tabla 2. Contrato de trabajo

ALTERNATIVAS	fi	%
Si	170	90%
No	19	10%
Total	189	100%

Fuente: Cuestionario realizado a trabajadores de microempresas.

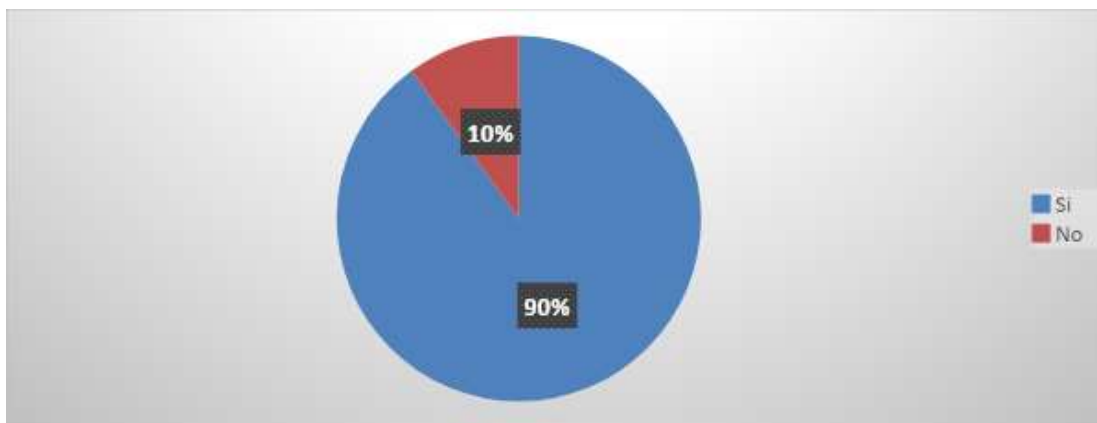


Figura 2. Contrato de trabajo

Fuente: Tabla N°2

INTERPRETACIÓN:

Un 90% de los encuestados se encuentran bajo un contrato de trabajo y solo el 10% no tienen contrato de trabajo.

Tabla 3. Vínculo laboral del trabajador

ALTERNATIVAS	Fi	%
Si	150	79%
No	39	21%
Total	189	100%

Fuente: Cuestionario a empleados de las microempresas.

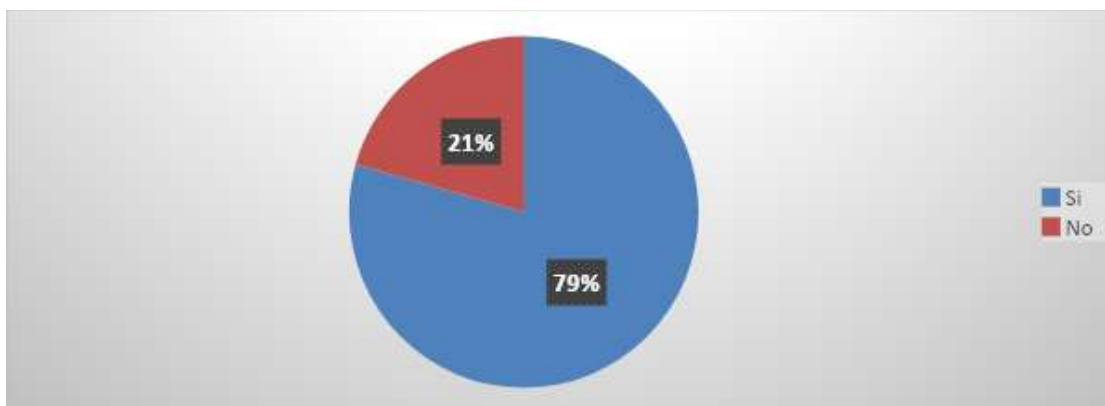


Figura 3. Vínculo laboral del trabajador

Fuente: Tabla N°3

INTERPRETACIÓN:

El 79% de los trabajadores de las microempresas, tienen vínculo familiar con el dueño de la empresa y solo el 21% no tienen ningún vínculo.

Tabla 4. Participación de utilidades

ALTERNATIVAS	Fi	%
Si	12	6%
No	177	94%
Total	189	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de las microempresas.

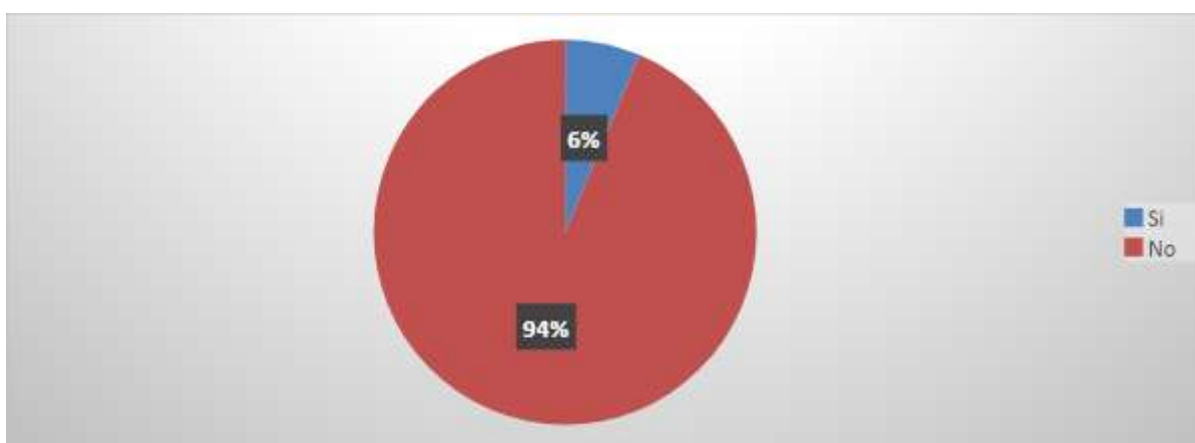


Figura 4. Participación de utilidades

Fuente: Tabla N°4

INTERPRETACIÓN:

El 94% de los trabajadores de las microempresas no saben cuándo recibir utilidades, y solo en un 6% sabe cuándo recibir utilidades.

Tabla 5. Tipo de contrato

ALTERNATIVAS	Fi	%
Indeterminado	61	32%
Determinado	77	41%
A prueba	7	4%
Por obra cierta	25	13%
No tiene contrato	19	10%
Total	189	100%

Fuente: Entrevista a los empleados de las microempresas.

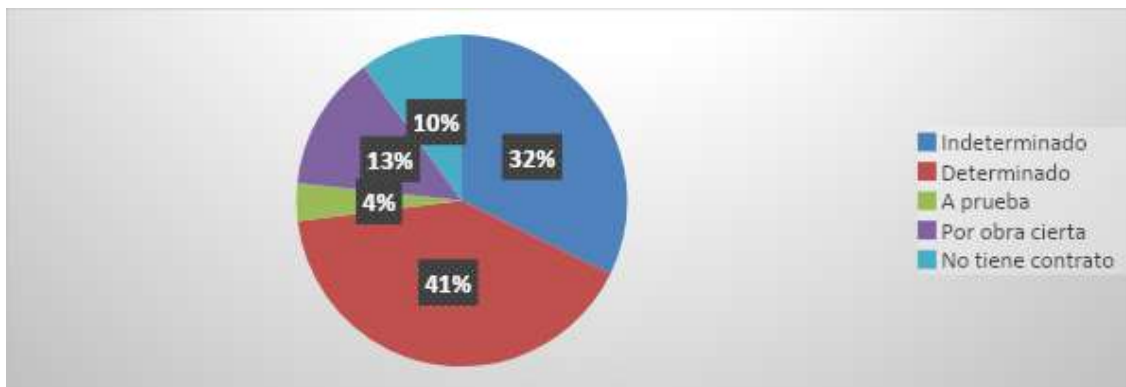


Figura 5. Tipo de Contrato

Fuente: Tabla N°5

INTERPRETACIÓN:

El 41% de los trabajadores de las microempresas tiene un contrato determinado, el 32% indeterminado, el 13% por obra cierta, el 10% no tiene contrato.

Tabla 6. Beneficios del trabajador

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales y remuneración por trabajo fuera del horario	0	0%
b) Pago no menor a la mínima vital	0	0%
c) Descansa semanal y días feriados	29	15%
d) Descanso vacacional de 15 días calendarios	0	0%
e) Todas las anteriores	160	85%
Total	189	100%

Fuentes: Entrevista a los empleados de las microempresas.

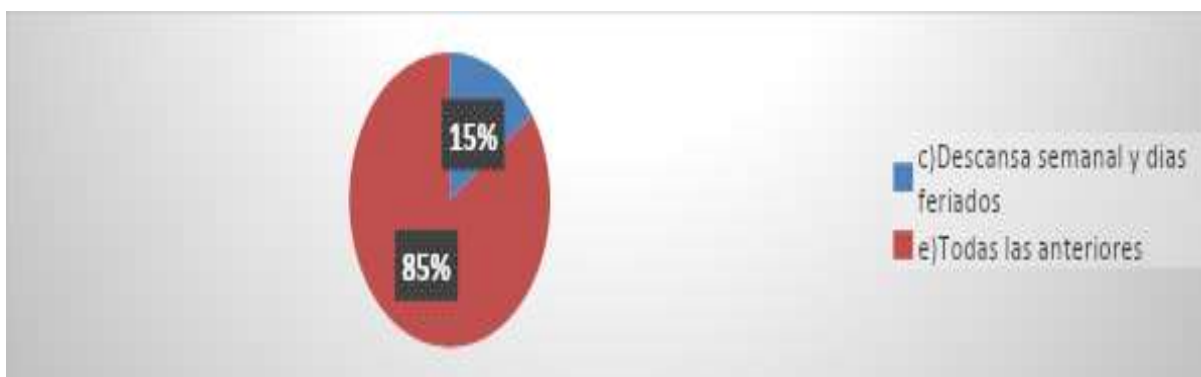


Figura 6. Beneficios de los trabajadores

Fuente: Tabla N°6

INTERPRETACIÓN:

El 85% de los trabajadores de la microempresa reciben todos los beneficios laborales; sin embargo, un 15% solo descansa semanal y días feriados.

Tabla 7. Reparto de utilidades

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Depósitos por ley, le corresponde a los trabajadores, derecho por el tiempo brindado a la empresa.	55	29%
b) El derecho por el cual los trabajadores reciben parte de las ganancias de la empresa.	75	40%
c) Pago extra a los asalariados o los que ya reciben jubilación	31	16%
d) La suma compensatoria por algún daño ocasionado.	28	15%
TOTAL	189	100%

Fuente: Entrevista a empleados de las microempresas.



Fuente: Tabla N°7

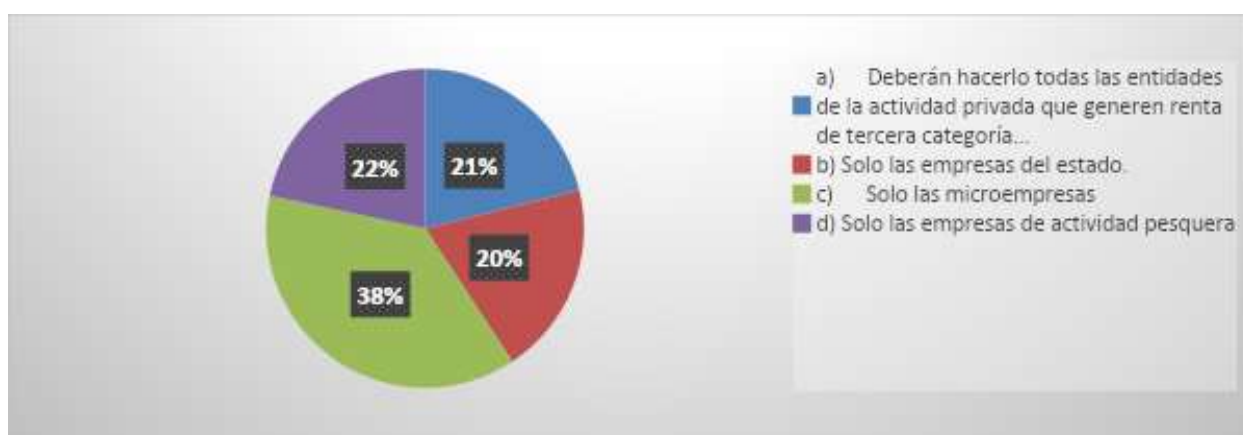
INTERPRETACIÓN:

El 40% de los encuestados precisaron que el reparto de utilidades es un derecho por el cual los trabajadores reciben parte de las ganancias de la empresa; el 16% es el pago extra a los asalariados o los que ya reciben jubilación; el 15% es la suma compensatoria por algún daño ocasionado; el 29% señala que son depósitos por ley, que le corresponde a trabajadores, derecho por el tiempo brindado a la empresa.

Tabla 8. Empresas obligadas a pagar utilidades

ALTERNATIVA	fi	%
a) Las que generan renta de tercera categoría, con una cantidad mayor a veinte de trabajadores, con contrato fijo, a plazo o a medio tiempo	40	21%
b) Empresas del gobierno.	37	20%
c) Microempresas	70	37%
d) Empresas dedicadas a la extracción de pescado	41	22%
e) Cooperativas, autogestionarias, sociedades civiles y compañías que tengan menos a 20 trabajadores	1	1%
Total	189	100%

Fuente: Entrevista a los empleados de las microempresas.



Fuente: Tabla N°8

INTERPRETACIÓN:

El 37% de los trabajadores de las microempresas respondieron microempresas, el 22% las dedicadas a la actividad de la pesca; 21% aquellas que generan rentas de tercera categoría, un número mayor a veinte trabajadores, con contrato fijo, a plazo o a medio tiempo; el 20% empresas del estado.

Tabla 9. Legalidad de las denuncias al Ministerio de Trabajo

ALTERNATIVA	fi	%
Si	40	21%
No	149	79%
Total	189	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de microempresas

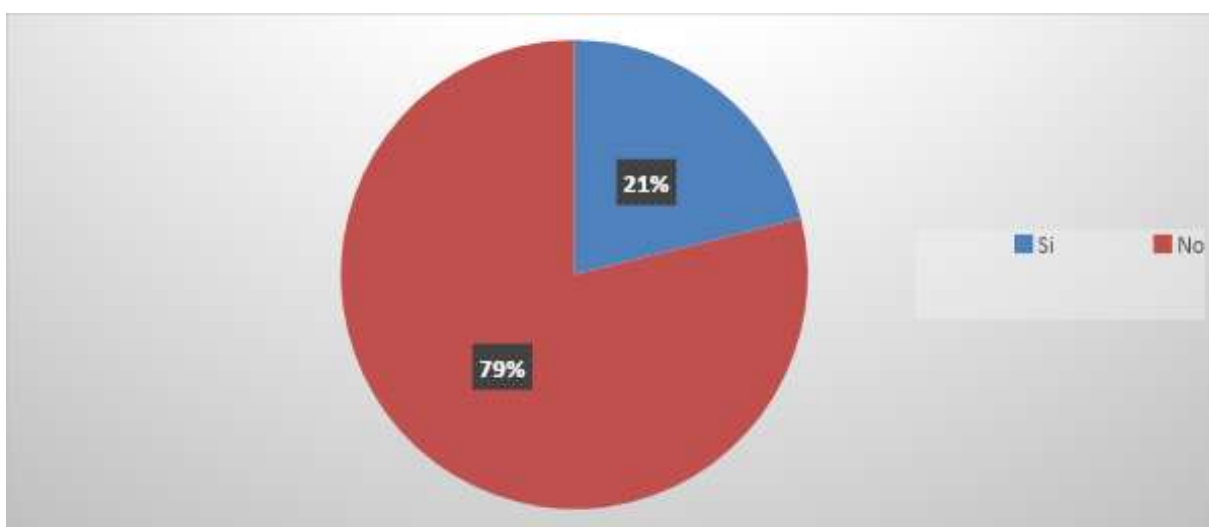


Figura 9. Legalidad de las denuncias al Ministerio de Trabajo

Fuente: Tabla N°9

INTERPRETACIÓN:

El 79% señalaron que no se puede denunciar a ministerio de trabajo sobre el pago e utilidades, y un 21% precisaron que si se puede.

Tabla 10. Para quien es aplicable las utilidades

ALTERNATIVA	fi	%
a) Trabajadores de empresas privadas, excepto las independientes, practicantes y microempresas.	39	21%
b) Todos los trabajadores sin excepción.	79	42%
c) Trabajadores de la microempresa.	26	14%
d) Trabajadores que tengan descendientes	45	24%
Total	189	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de microempresas

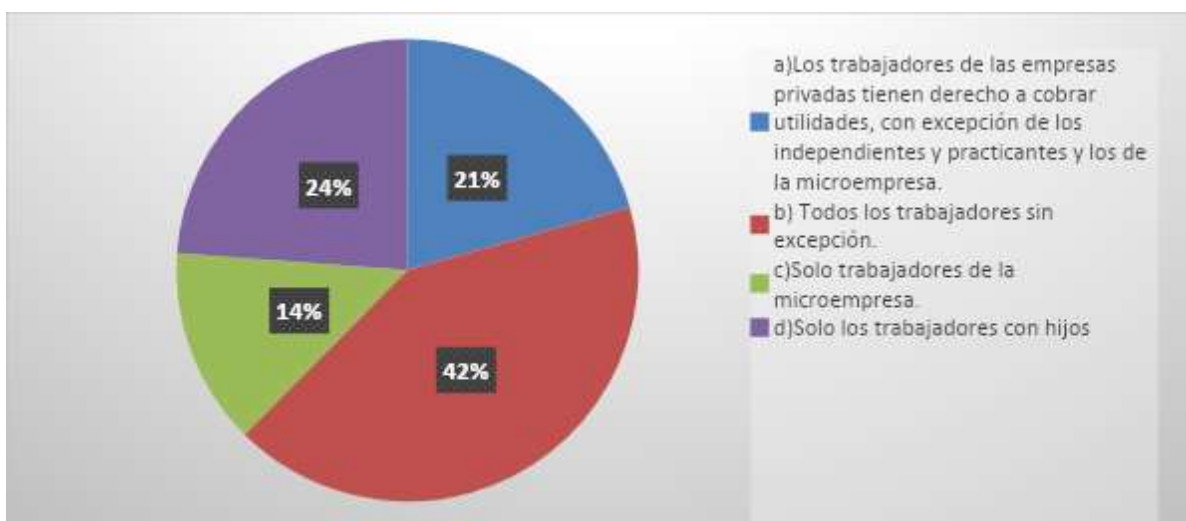


Figura 10. Para quien es aplicable las utilidades

Fuente: Tabla N°10

INTERPRETACIÓN:

Los 42% precisaron que tienen que recibir utilidades los trabajadores sin excepción; el 24% trabajadores que tienen hijos, ; el 21% quienes trabajen en empresas privadas, a excepción de practicantes, independientes y microempresas y en un 14% solo los trabajadores de las microempresas.

Tabla 11. Un futuro empleador

ALTERNATIVA	fi	%
Si	169	89%
No	20	11%
Total	189	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de microempresas.

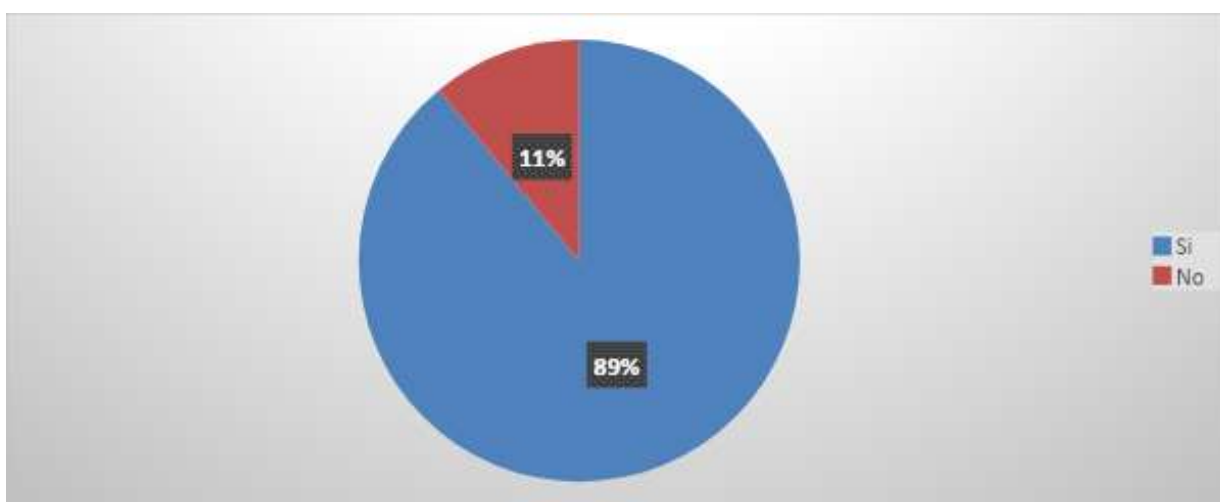


Figura 11. Un futuro empleador.

Fuente: Tabla N°11

INTERPRETACIÓN:

El 89% precisaron que si tienen disposición de brindar utilidades si en un futuro fueran empleadores, y solo un 11% no están de acuerdo.

Tabla 12. Discriminación laboral

ALTERNATIVA	Fi	%
Si	41	22%
No	148	78%
Total	189	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de microempresas.

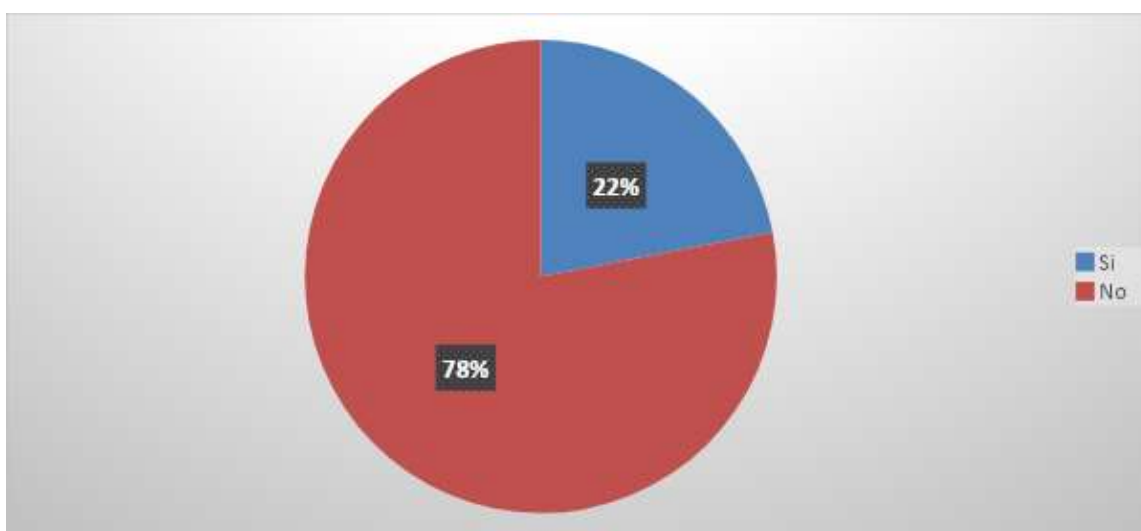


Figura 12. Discriminación laboral

Fuente: Tabla N°12.

INTERPRETACIÓN:

El 78% manifestaron que habrían sufrido discriminación laboral y solo un 22% no.

Tabla 13. Pago puntual

ALTERNATIVA	fi	%
Si	131	69%
No	58	31%
Total	189	100%

Fuente: Entrevista a los empleados de las microempresas.

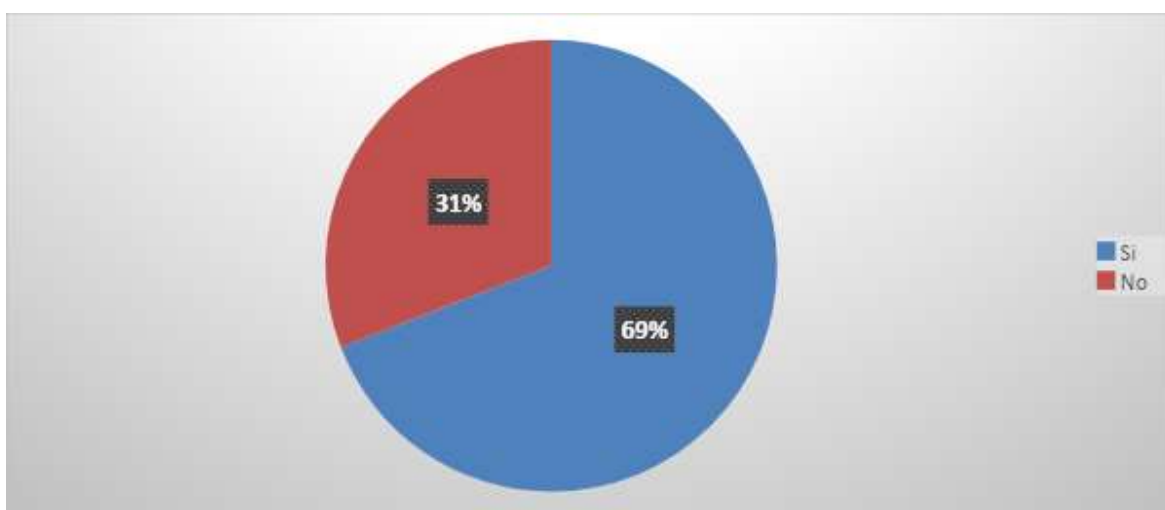


Figura 13. Pago puntual

Fuente: Tabla N° 13

INTERPRETACIÓN

Un 69% de los trabajadores respondieron recibir su pago con puntualidad; sin embargo, un 31% precisaron que no.

Tabla 14. Remuneración igualitaria por el mismo trabajo

ALTERNATIVA	fi	%
Si	145	77%
No	44	23%
Total	189	100%

Fuente: Entrevista a trabajadores de las Microempresas

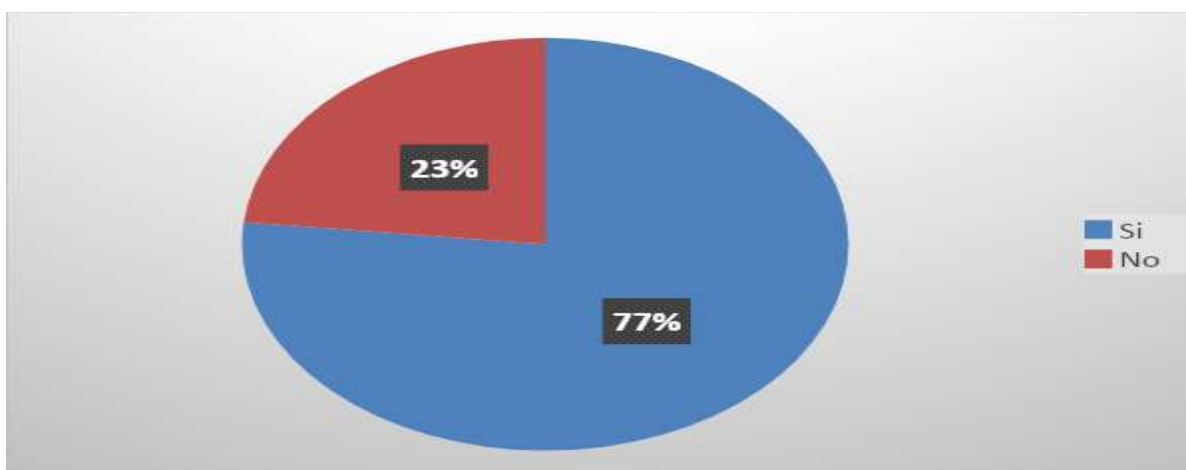


Figura 14. Remuneración igualitaria por el mismo trabajo

Fuente: Tabla N°14

INTERPRETACIÓN

El 77% precisaron recibir la misma remuneración que los demás en la realización del mismo trabajo, y un 23% señalaron lo contrario.

Tabla 15. Capacitación

ALTERNATIVA	fi	%
Si	25	13%
No	164	87%
Total	189	100%

Fuente: Entrevista a los empleados de las microempresas

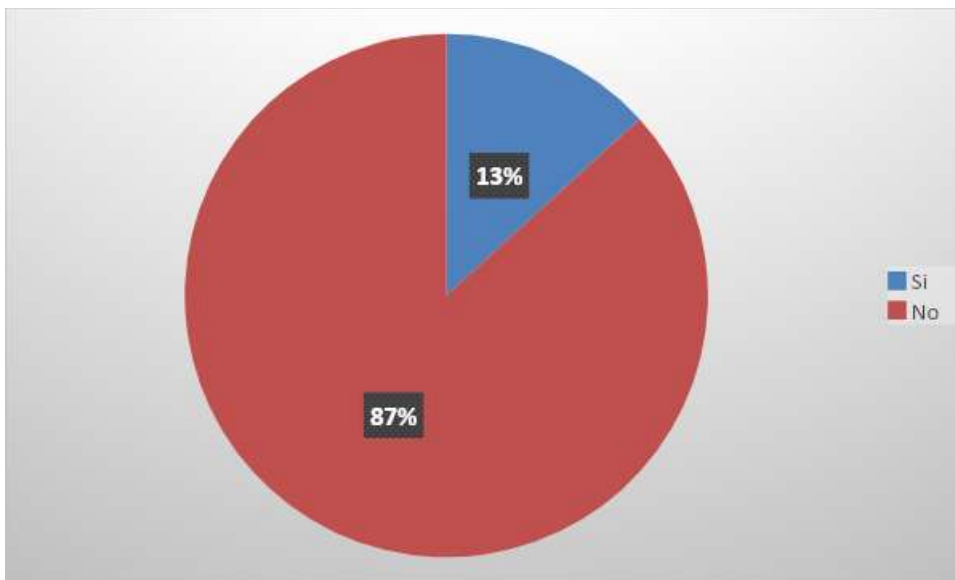


Figura 15. Capacitación

Fuente: Tabla N°15

INTERPRETACIÓN

El 13% de los encuestados precisaron que recibieron capacitación al ingresar a laboral, pero en el 87% si recibió capacitación.

3.2. Discusión de resultados

Esta investigación buscó que el pago de utilidades sea obligatorio para los trabajadores que se desempeñan en las microempresas a nivel nacional, para lo cual se identificó si resulta viable que los trabajadores de microempresas participen de las utilidades, de la cual se realizó una encuesta a trabajadores de las Microempresas de lo cual se obtuvo, según la tabla 7 en donde se tiene que el 40% de los encuestados precisaron que el reparto de utilidades es un derecho por el cual los trabajadores reciben parte de la ganancia de la empresa; el 16% es un pago extra a los asalariados o los que reciben jubilación; el 15% es la suma compensatoria por algún daño ocasionado; el 29% señala que son depósitos por ley, que le corresponde a trabajadores, beneficio social por el tiempo brindado a la empresa; esto guarda relación con lo precisado por Pasco citado por Rioja (2018) ha precisado que este derecho se le otorga a todos los trabajadores, sin excepción de la sindicalización, aunque pertenecer a un sindicato brindaría mayor eficacia y lo que menciona Barajas (2000) precisa que los trabajadores reciben beneficios establecidos por ley o por su contrato, por ejemplo, vivienda, seguridad social, vacaciones, primas de aguinaldo, pago de utilidades. Además de lo que señala en su investigación Cardona (2011) : El otorgarle utilidades a los empleados de una empresa, influye en su disposición para la producción de la empresa, generando un incentivo, el cual debe ser de manera periódica, basado en un porcentaje justo y establecido en el contrato, asimismo es necesario que el derecho laboral proteja al trabajador incluyendo el reparto de utilidades en beneficio de todos los empleados.

Luego se analizó la situación legal de los trabajadores en las microempresas a nivel nacional; en la cual según la tabla N^a2 se tuvo que el 90% de los encuestados han firmado contrato mientras que el 10% no; además según la tabla 3 el 79% de los trabajadores de las microempresas tienen vínculo familiar con el dueño de la empresa

y solo el 21% no tienen vínculo. Anacleto (2015) Anacleto (2015) precisa los subordinados de una empresa que están bajo el régimen privado participan de utilidades de la empresa en la que labora, siempre que generen rentas de tercera categoría excediendo de veinte trabajadores. Asimismo, los empleados que cumplan con su jornada laboral máxima establecida por la empresa participan de utilidades sin excepción del tipo de contrato que estos hayan suscrito con su empleador. Villacis (2014) señala que la mejor explicación de la participación de utilidades está en la doctrina socioeconómica, no se trata de una retribución laboral, sino que su naturaleza jurídica está relacionada a la justicia social y respeto igualitario puesto que es el reconocimiento del capital hacia el trabajo por la participación en el proceso de producción. Asimismo, concluye que los trabajadores petroleros se les ha reducido sus derechos mediante el cuerpo normativo, en lo que corresponde a la participación de sus utilidades.

3.3. Propuesta legislativa

PROYECTO DE LEY

SUMILLA: Ley que reconoce utilidades a las microempresas en la Legislación Peruana -2020.

El alumno Luis Miguel Vallejos Constantino bachiller de la Facultad de Derecho en la Universidad Señor de Sipán, ejerciendo el derecho de iniciativa Legislativa, que confiere el artículo N°107 de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Es un derecho que se encuentra reconocido en la Constitución Política del Perú, en el artículo 29 la cual plasma que el Estado reconoce el derecho que tienen los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación; esto

conlleva a que los los trabajadores puedan participar de la existencia de utilidades netas que tenga el empleador. Por su parte, Pasco citado por Rioja (2018) ha precisado que este derecho se le otorga a todos los trabajadores, sin excepción de la sindicalización, aunque pertenecer a un sindicato brindaría mayor eficacia.

Anteriormente, la Carta Magna de 1933 en su artículo 45° ubicado en el Título II “Garantías Constitucionales” y en el Capítulo I “Garantías Nacionales y Sociales”, precisó que el Estado favorece un régimen de participación de los trabajadores en los beneficios que tengan las empresas y se encarga de legislar sobre otros temas que relacionan al empleador con su trabajador, así como su defensa. Asimismo, se puede verificar que la Carta Magna de 1933 y la actual Constitución de 1993 reconocen que los subordinados perciban el pago de utilidades en una empresa, aunque se redacte en los textos normativos de forma distinta, teniendo en cuenta que otras formas de participación no sean utilizadas sino por el contrario, al utilizar una cláusula general se intenta incluir otras formas de participación como de gestión y en la propiedad.

En tanto, las participaciones de utilidades dependen de que la empresa genere ganancias, en tanto si esta la alcanza, bajo un criterio de igualdad es necesario que se recompense el esfuerzo sirviendo de aliciente a mejorar la productividad en las Microempresas; generando una mayor economía y que estas empresas puedan surgir y mejorar en su negocio. Los motivos por los cuales la empresa debe brindar utilidades son muchos, teniendo en cuenta que la recompensa por la labor que realizan en una empresa genera que los trabajadores se comprometan aún más, asimismo, cooperaría al crecimiento de estas empresas, para que generen mayores ganancias y en un futuro incrementen sus ventas anuales.

Además, es necesario analizar el tema de utilidades de quienes laboran en las microempresas y porque deberían disfrutar de este derecho y beneficio, esto relacionado a lo que hace alusión la Carta Magna en su art 24°, el cual establece que el ser humano que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que conlleve a que este tenga una vida digna, la cual sea suficiente para poder procurarse a sí y a su familia; siendo que al tratarse de

trabajadores de microempresas esta no resulta ser equitativa con respecto a otras empresas en lo concerniente a sus remuneraciones ya que se les esta privándolos de un derecho reconocido además constitucionalmente en su artículo 29 el cual plasma que los subordinados tienen derecho a recibir el pago de utilidades en una empresas.

Finalmente, son las personas las que ayudan a generar riquezas en la economía nacional en las Mypes por lo que es importante reconocerles utilidades como un plus que ellos se ganan a pulso, por su ardua labor.

LEY QUE RECONOCE UTILIDADES A LAS MICROEMPRESAS EN LA LEGISLACIÓN PERUANA 2020.

Art.1. Objeto de la ley

La presente ley es de orden público o interés social y tiene por finalidad regular la participación de utilidades en las microempresas.

Art. 2. Incorporar a la parte in fine del artículo 1 del decreto legislativo N°892

Incorporación de la parte in fine del Art. 1 del Decreto legislativo N°892, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

Art. 1. El presente Decreto Legislativo regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría; **excepto cuando se trate de microempresas que tengan ventas mayor a 100 UIT hasta las 150UIT.**

Art 3. Excepciones de la participación de utilidades

Déjense sin efecto de manera excepcional las normas que contravengan el reconocimiento de la participación de utilidades a los trabajadores de las microempresas.

ANÁLISIS DEL COSTO BENEFICIO.

El presente proyecto se enmarca dentro de los principios de igualdad y protección en

la defensa de la persona; el cual no genera ningún costo al fisco.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones:

1. Analizando la situación laboral se puede verificar en la tabla 2 que el 90% de los trabajadores tienen contrato, por lo que se puede verificar claramente una relación de subordinación por su empleador en las microempresas; asimismo, en la tabla 3 se tiene que el 79 % de personas entrevistadas mantienen vínculos de parentesco con su empleador de los cuales varios ignoran sus beneficios que deben otorgarles.
2. Además de ello, señalaron algunos de los trabajadores que en ocasiones trabajan horas extras las cuales son remuneradas con un monto adicional.
3. El otorgarles utilidades a los trabajadores de una empresa, influye en su disposición para la producción de la empresa, generando un incentivo, el cual debe ser de manera periódica, mediante un porcentaje justo y señalado en el contrato, asimismo es necesario que el derecho laboral proteja al trabajador incluyendo el reparto de utilidades en beneficio de todos los empleados.
4. Asimismo, la participación de utilidades en las microempresas influye en la productividad de sus trabajadores, logrando incentivar, el cual debe ser establecido genera bienestar en el ambiente laboral.
5. Finalmente, el tema sobre la participación por utilidades en una microempresa, genero sorpresa en muchos de los trabajadores, pues no conocían este beneficio laboral, por lo cual mencionaron que es injusto que trabajando igual que otras empresas no se les brinde este beneficio, además que si se les otorgara motivaría más, su desempeño laboral. Asimismo, se infiere que las microempresas son familiares, primos, tíos, sobrinos, por lo cual sería justo que puedan repartir ganancias de forma

equitativa entre los trabajadores; señalaron además que si fuesen dueños ellos si proveerían el pago de utilidades siendo que muchos de ellos coincidieron en que trabajarían con mayor empeño y afianzaría la fidelidad para con su empleador.

4.2. Recomendaciones:

1. El dueño de la empresa debe impulsar a sus trabajadores a lograr sacar adelante la empresa, pues el esfuerzo de todos; ayuda a su emprendimiento, generando con ello no solo que la empresa puede competir con otras, sino que sus trabajadores puedan recibir mayores ganancias ante su esfuerzo.
2. Elaborar un plan de negocio para optimizar las ventas y poder no solo lograr el objetivo, sino también poder crecer como empresa. Asimismo, el que el dueño o gerente de la empresa incentive a sus trabajadores, es la mejor estrategia para obtener un ambiente laboral con una atmósfera de entusiasmo y motivación para sus trabajadores.

REFERENCIAS:

- Anacleto, G.V. (2015). Manual del Derecho de Trabajo. Lima-Perú: Lex & Iuris.
- Barajas M.S. (2000). Derechos del trabajador asalariado. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Campos, T. S. (2010). Nuevo Régimen Laboral Empresarial. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Comercio (19/11/2019). Produce: Mypes percibirían S/. 120 millones por ventas en ferias y ruedas de negocios en este año. Recuperado en: <https://elcomercio.pe/economia/peru/produce-mypes-percibirian-s120-millones-por-ventas-en-ferias-y-ruedas-de-negocios-en-este-ano-gamarra-outlet-noticia/?ref=ecr>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1857). Recuperado en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/cpeum/documento/2017-03/CPEUM-123.pdf>
- Cardona, C. O. (2011). El derecho obrero a participar en la distribución de utilidades de la empresa (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Chino, Ch. M., & Eláez, R. R. (2018). Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las Mypes en el distrito del Cusco y el empleo digno (tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú.
- Decreto Legislativo N°892. Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría. Recuperado en: <http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion000000.ht>

m/tomo00449.htm/a%C3%B1o87165.htm/mes90208.htm/dia90342.htm/sector90346.htm/sumilla90349.htm

Echevarria, V. W. (2016). Propuesta de reforma al art. 15 de la ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar por afectación del principio de intangibilidad y del derecho de irrenunciabilidad a las utilidades del trabajador (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.

Espinosa, G. I. (2019). Participación de las utilidades de las empresas. *De Iure*. 1 (4), p. 1-17.

Gómez, P.S. (2019). Los 10 mayores productores de café del mundo -2019. Recuperado en: <https://quecafe.info/mayores-productores-de-cafe-en-el-mundo/>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) , Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill

Hernández, E. L. (2018). Participación de utilidades de los trabajadores y su influencia en el incremento de la productividad empresarial en la provincia de Coronel Portillo del Departamento de Ucayali (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú.

Infantes, C.G., Mucha, G. R.& Egusquiza, P.B. (2012). Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador. Lima, Perú: Instituto Pacífico.

Jiménez, C. L., Hurtado, C. G., & Atahuaman, S. C. (2014). Manual de los regímenes laborales especiales normativa y asesoría aplicada. Lima, Perú: Instituto Pacífico.

Mejía, M. (2013). Análisis de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades en el Régimen del Impuesto a la Renta: Apuntes sobre su estado actual desde un enfoque integral. *Foro Jurídico*, (12), 335-353.

Mora, G. G. (2016). La inconstitucionalidad de la limitación de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en el Ecuador (tesis de pregrado), de la Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.

Policarpo, L.E. (2015). Las participaciones de los trabajadores en las utilidades de la empresa APM edificaciones S.A.C., San Borja-2014 (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima- Perú.

Raffino, M. (2020). Microempresa. Recuperado en: <https://concepto.de/microempresa/>.

Rodríguez, G.F. (2008). Obligaciones laborales del empleador. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Sánchez, S. N., & Montoya, P.V. (2017) Limitaciones que tienen las micro y pequeñas empresas de Lima Norte, para acceder a un crédito en el sistema financiero (tesis de pregrado). Lima, Perú: Universidad San Martín de Porras.

Sánchez, C. H., Reyes, R. C., & Mejía, S.K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.

Tomaya, M.J., & Vinatea, R. L. (2007). Guía laboral y guía legal de problemas y soluciones laborales. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Villacís, C. G. (2014). El derecho a la participación de utilidades para los trabajadores vinculados a la actividad hidrocarburífera en el Ecuador (tesis de pregrado). Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador,

Vílchez, G. J. (2018). Impacto de los microcréditos en el desarrollo socioeconómico de familias propietarias de microempresas, Huancayo, Junín (tesis de pregrado). Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Viejo, P. M. (2015). De la repartición de las utilidades a los hijos de los trabajadores en la legislación ecuatoriana. (Tesis pregrado). Babahoyo – Ecuador: de la Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes,

ANEXOS.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLES	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS
<p>INDEPENDIENTE:</p> <p>Trabajadores de la Microempresa</p>	<p>¿De qué manera se puede establecer la obligatoriedad del pago de utilidades a los trabajadores de la microempresa en el Perú?</p>	<p>Si se constituye la obligatoriedad del pago de utilidades a los trabajadores de Microempresas en el Perú entonces se les reconocerá sus beneficios laborales.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Proponer obligatoriedad del pago de utilidades a trabajadores de las microempresas en el Perú.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar la situación legal de los trabajadores de las microempresas en Chiclayo – Lambayeque. 2. Identificar la viabilidad del pago de utilidades a los trabajadores de la microempresa en Chiclayo- Lambayeque. 3. Demostrar que el trabajador debe recibir el pago de utilidades por un principio de igualdad ante otros trabajadores de régimen privado.
<p>DEPENDIENTE:</p> <p>Pago de Utilidades</p>			

CUESTIONARIO: TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA

I. PRESENTACION

Se realizará este trabajo de investigación, cuyo objetivo es proponer la obligatoriedad del pago de utilidades de las microempresas en el Perú. Por lo cual recurrimos a su participación respondiente este cuestionario para conocer el estado actual como trabajadores de microempresas.

INSTRUCCIONES: A Continuación, tiene Ud. Una serie de preguntas, las cuales deben ser leídas cuidadosamente y responder marcando la letra que crea conveniente

1. ¿Cuánto tiempo llevas laborando en esta microempresa?

- a) Menor a un año
- b) Menor a un mes
- c) Más de un año

2. ¿Tiene contrato laboral?

- a) Si
- b) No

3. ¿Tiene usted vínculo de parentesco con el dueño de la microempresa?

- a) Si
- b) No

4. ¿Tiene conocimiento sobre el reparto de utilidades?

- a) Si
- b) No

5. Sabe usted. ¿Qué tipo de contrato tiene?

- a) Indeterminado
- b) Determinado
- c) A prueba

- d) Por Obra cierta
- e) No Tiene Contrato

6. Sabe usted: ¿Qué beneficios laborales recibe usted?

- a) Jornada máxima de 08 horas diarias o 48 semanales y remuneración por trabajo en sobretiempo
- b) Pago no menor a la mínima vital
- c) Descanso semanal y días feriados
- d) Descanso vacacional de 15 días calendarios
- e) Todas las anteriores

7. Sabe usted: ¿Qué es reparto de utilidades?

- a) Son depósitos que, por ley, le corresponden a todo trabajador, como beneficio social, por el tiempo de servicio brindado a una empresa.
- b) Es un derecho que tienen los trabajadores para recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa o un patrón por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado
- c) Es un pago extra especial que se le entrega a los asalariados o a quienes perciban una jubilación.
- d) Es la compensación que se le entrega a una persona como consecuencia de un daño que se haya recibido.

8. Sabe usted: ¿Qué empresas están obligadas a recibir utilidades?

- a) Deberán hacerlo todas las entidades de la actividad privada que generen renta de tercera categoría (por actividades empresariales) con más de 20 trabajadores, tengan contrato fijo, a plazo o a medio tiempo
- b) Solo las empresas del estado.
- c) Solo las microempresas
- d) Solo las empresas de actividad pesquera.
- e) Las empresas que están sujetas al reparto de utilidades son las cooperativas, las empresas autogestionarias, las sociedades civiles y las compañías que no excedan los 20 trabajadores.

9. Sabe si: ¿Puede denunciar en el ministerio de trabajo para que me paguen utilidades mi empleador?

- a) Si
- b) No

10. ¿Para qué tipo trabajadores es aplicable las utilidades?

- a) Todos los trabajadores de las empresas privadas tienen derecho a cobrar utilidades, con excepción de los independientes y practicantes y los de la microempresa
- b) Todos los trabajadores sin excepción
- c) Solo trabajadores de la microempresa.
- d) Solo los trabajadores con hijos.

11. Si usted en un futuro es dueño de una microempresa: ¿Estaría dispuesto a pagar utilidades a sus trabajadores?

- a) Si
- b) No

12. ¿Alguna vez ha sentido discriminación en su trabajo?

- a) Si
- b) No

13. ¿Recibe su pago puntual?

- a) Si
- b) No

14. ¿La remuneración que recibe es igualitaria en relación a otros que realizan la misma labor?

- a) Si
- b) No

15. ¿Usted ha recibido alguna capacitación al ingresar a laboral?

- a) Si
- b) No

FICHA DE VALIDACIÓN



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL ABOGADO		LUIS ARTURO YNOQUIO CRUZ
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	LABORAL
	GRADO ACADÉMICO	LICENCIADO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	2 AÑOS
CARGO		ABOGADO PARTICULAR
<p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA EN EL PERU, PERIODO 2018 - 2019</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Vallejos Constantino Luis Miguel
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Derecho
4. INSTRUMENTO EVALUADO		<p>1. Entrevista (x)</p> <p>2. Cuestionario ()</p> <p>3. Lista de Cotejo ()</p> <p>4. Diario de campo ()</p>
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Proponer obligatoriedad del pago de utilidades a trabajadores de las microempresas en el Perú.</p>

	<p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar la situación legal de los trabajadores de las microempresas en Chiclayo – Lambayeque. - Identificar la viabilidad del pago de utilidades a los trabajadores de la microempresa en Chiclayo-Lambayeque. - Demostrar que el trabajador debe recibir el pago de utilidades por un principio de igualdad ante otros trabajadores de régimen privado.
--	--

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en “TD” si esta totalmente de acuerdo, “A” si está de ACUERDO, “NO” No opina, “D” si está en DESACUERDO, y “TD” si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	¿Considera usted que las microempresas son protagonistas en la economía nacional?	TA (X) A () NO () D () TD () SUGERENCIAS: Considero que las microempresas generan puestos de trabajos a muchas familias peruanas.
02	¿Considera usted que los trabajadores de microempresas serían más productivos si se les otorgara utilidades?	TA (X) A () NO () D () TD () SUGERENCIAS:
03	¿Considera usted que las microempresas que evaden impuestos perjudican a sus trabajadores con el reparto de utilidades?	TA (X) A () NO () D () TD () SUGERENCIAS: Creo que, las microempresas brindan gran parte del trabajo a la población e influyen en el PBI.

04	¿Considera usted, que se viola el principio de igualdad cuando el empleador de microempresas no otorga utilidades a sus trabajadores?	TA (X) A() NO () D() TD() SUGERENCIAS: Pues la Constitución, en su artículo 29; reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa; siendo un beneficio social, que permite que reciban un porcentaje de las utilidades de la empresa.
05	Desde un análisis de la legislación laboral. ¿Considera que en el caso que las microempresas superan las 100 UIT de las ventas anuales deben otorgar utilidades a sus trabajadores?	TA (X) A() NO () D() TD() SUGERENCIAS: Si bajo el principio de igualdad; en ese sentido, el empleador debe otorgar el concepto de utilidades si estos superarán las 100UIT de ventas anuales, en virtud de la justicia y de la tutela de prosperidad común.
06	¿Considera que siendo las microempresas generadoras de puestos de trabajos deberían sus trabajadores recibir utilidades a fin de año?	TA () A(X) NO () D() TD() Actualmente, no todas las empresas distribuyen utilidades; sino solo aquellas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría con más de 20 trabajadores; pero, a mi criterio a fin de incentivar y generar mayor productividad se debe en las microempresas brindarles a sus trabajadores utilidades.
07	¿Cree que uno de los factores que limitan el crecimiento de las empresas es la informalidad?	TA (X) A() NO () D() TD() La informalidad es un factor predominante que limita el crecimiento empresarial.
08	¿Cree que al incentivar a los trabajadores en las Mypes mediante el otorgamiento de utilidades generaría un criterio de igualdad con las grandes empresas?	TA (X) A() NO () D() TD()
09	¿Cree que uno de los problemas en las Mypes es las desigualdades respecto a los beneficios hacia sus trabajadores como por ejemplo no otorgar utilidades?	TA (X) A() NO () D() TD()

10	¿Cree usted que las utilidades es un derecho constitucional?	TA (X) A() NO () D() TD()
11	¿Cree usted que se debería realizar un proyecto de ley para la obligatoriedad de las utilidades en las MICROEMPRESAS?	TA (X) A() NO () D() TD()
12	¿Cree usted que las microempresas al otorgar utilidades a sus trabajadores contribuirían a su propio desarrollo y crecimiento empresarial?	TA (X) A() NO () D() TD()
13	¿Considera usted que todas las MYPES deben distribuir utilidades a su personal?	TA (X) A() NO () D() TD()
14	¿Considera que estas utilidades deben ser distribuidas a todo el personal?	TA (x) A() NO () D() TD() La participación de los trabajadores en las utilidades es el derecho que tienen todos los colaboradores de una empresa.
15	¿Considera que estas utilidades deben ser distribuidas de acuerdo con la participación del personal en base a la productividad?	TA (X) A() NO () D() TD()
16	Si usted en un futuro es dueño de una microempresa: ¿Estaría dispuesto a pagar utilidades a sus trabajadores?	TA () A(X) NO () D() TD()
17	¿Cree usted que es necesario la capacitación a los trabajadores para que conozcan sobre sus utilidades?	TA () A(X) NO () D() TD()
18	¿Cree usted que el trabajador debe recibir el pago de utilidades por un principio de igualdad ante otros trabajadores de régimen privado?	TA (X) A() NO () D() TD()

19	¿Está de acuerdo con que tienen derecho a la participación de las utilidades tanto los trabajadores con contrato a plazo indeterminado como los sujetos a una modalidad (temporal, accidental o por obra o servicio específico) y los trabajadores a tiempo parcial?	TA () A(x) NO () D() TD()
20	¿Cree que el empleador en las microempresas se enriquece indebidamente al no darles utilidades a sus trabajadores y que la ley es tolerante?	TA () A(x) NO () D() TD()

PROMEDIO OBTENIDO:	A (x) D ()
7.COMENTARIOS GENERALES	
8. OBSERVACIONES: ----- -----	



Luis Arturo Ynoque Cruz
ABOGADO
Reg. ICAL N° 8951

COMENTARIOS ANTE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY DE LA MICROEMPRESA

La Ley de la micro y pequeña empresa, o simplemente ley Mype, en el ámbito laboral quebranta y infringe principios y derechos fundamentales de los trabajadores al no concederles una serie de beneficios sociales, tales como la compensación por tiempo de servicios-CTS, gratificaciones legales, asignación familiar, participación de las utilidades, seguro de vida, y únicamente vacaciones 15 días.

Esencialmente se lesiona el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación que se está consagradas en el artículo 2º, Inciso 2) y artículo 26º, Inciso 1) de la Constitución Política del Perú.

Trasgresión de los Derechos Constitucionales

La Ley MYPE, en su artículo 45º establece que se “deben respetar los derechos laborales fundamentales; garantizar que los trabajadores no podrán ser discriminados (...) y no podrá efectuar o auspiciar ningún tipo de discriminación al remunerar, capacitar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal”

.

El artículo 48º de la ley antes citada haciendo referencia al Decreto Legislativo 1086 nos dice de “empleo decente”.

Al respecto debo decir que lo indicado en los artículo 45º y 48º de la ley MYPE, no se lleva a cabo en estricto sensu por lo tanto a los trabajadores de la micro empresa se les niega el beneficio de los derechos laborales indispensables; tales como asignación familiar, gratificaciones, utilidades, CTS, seguro de vida y con vacaciones de apenas 15 días y menos la indemnización en caso fuese de despido arbitrario.

El régimen laboral especial de la Microempresa es lesivo y discriminatorio porque asigna menos derechos a los trabajadores. La ley está volviendo frágil las condiciones laborales de este sector importante de la población.

Los artículos 50°, 52°, 55° Y 56° de la Ley MYPE, TUO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, Decreto Supremo N° 013- 2013-PRODUCE, vulneran de manera expresa los preceptos constitucionales, previstos en el artículo 2°, Inciso 2), artículos 22°, 23°, 24°, 26° y 29° de la Carta Magna.

Alteración al Derecho de Igualdad ante la Ley

La ley MYPE hiere el principio de igualdad ante la ley que se encuentra en el artículo 2°, inciso 2) de la constitución, porque sin objetividad no razonabilidad DISCRIMINA a los trabajadores otorgándole menores derechos.

De acuerdo a la doctrina jurídica, como la expuesta por EGUIGUREN PRAELI, Francisco al definir el contenido del principio de igualdad en relación con la ley considera dos aspectos:

- La igualdad de la ley o en la ley, que exige un límite constitucional a la actuación del legislador, en la medida que este no podrá aprobar leyes cuyo contenido contravenga el principio de igualdad de trato al que tienen derechos todas las personas y en este caso los trabajadores.
- La igualdad en la aplicación de la ley que exige una obligación a todos los órganos públicos por la cual estos no pueden aplicar la ley de una manera diferente a personas que se encuentren en casos o posiciones parecidas.

Alteración al Principio de Igualdad de oportunidades sin Discriminación

Este principio establecido en el artículo 26º, numeral 1) de la Constitución Política está relacionada en forma directa con el art. 2º, inciso 2) del mismo cuerpo legal. No es legal que existan trabajadores contratados en el régimen laboral general, regulado por el Decreto Legislativo 728 que gocen de todos sus derechos laborales y otros trabajadores contratados por el régimen laboral especial de la Micro Empresa, que realizan las iguales labores, y sin embargo estos trabajadores tienen menores derechos laborales.

El mandato de no discriminación es recogido por el numeral 2 del artículo 2 de nuestra Constitución que señala que “nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”. De igual manera, en el campo laboral el artículo 26, inciso 1) de la misma Constitución se regula como uno de los principios de toda relación laboral la “igualdad de oportunidades sin discriminación”.

En base a esta normativa, en toda relación laboral, en principio, nadie debe ser discriminado, sin embargo puede haber algunos motivos que justifiquen ciertas diferenciaciones que no sean discriminatorios, a las cuales llamamos discriminación positiva. Sin embargo, el campo laboral no es inmune a los tratos discriminatorios. Con frecuencia observamos casos de discriminación, ya sea de manera directa o indirecta.

El Tribunal Constitucional ha señalado que “la discriminación en el trabajo puede ser directa o indirecta. Es decir directa donde las normas jurídicas , las políticas y los actos del empleador, excluyen, desfavorecen o dan preferencia explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil, el sexo, la nacionalidad, el color de piel o la orientación sexual, entre otros motivos, sin tomar en cuenta sus cualificaciones y experiencia laboral. Por ejemplo, los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluye a los aspirantes mayores de cierta edad, o determinado color de piel o complejión física, es una forma de discriminación directa.

Por otro lado la discriminación indirecta se da cuando ciertas normas jurídicas , políticas y actos del empleador de carácter supuestamente imparcial o neutro tienen efectos enormemente perjudiciales en la mayoría de sus integrantes de un sector determinado, sin justificación alguna e independientemente de que estos cumplan o no con las disposiciones exigidas para otorgar el puesto de trabajo de que se trate , pues la aplicación de una misma condición , un mismo trato o una misma exigencia , no se les exige a todos por igual.

Por ejemplo el condicionar el logro de un puesto de trabajo al conocimiento de un idioma en específico cuando el conocimiento lingüística no es condición indispensable para su desempeño es una forma de discriminación indirecta por razón de la nacionalidad o la etnia de origen.

Por otro lado puede haber discriminación indirecta donde se dispensa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores, derivada en menos beneficios sociales o remuneraciones, en cuanto que este no se realice sobre fundamentos objetivos y razonables” (STC, Exp. N° 05652-2007-PA/TC. FJ. 44-45).

Vulneración del Art. 23° de la Constitución que señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los Derechos Constitucionales

Cuando la Constitución indica que “ningún vínculo laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales”, lo que está tratando de decir es que ningún contrato de trabajo puede obstaculizar que los trabajadores pueden hacer respetar sus derechos que la Constitución les reconoce. Sin embargo ese es el sentido del régimen laboral especial de la Micro Empresa.

Vulneración del Art. 29° de la Constitución

Para Finalizar, la Ley Mype al NEGARLE el derecho a recibir utilidades vulnera el art. 29° de la Constitución que impone al Estado el mandato de reconocer el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa.

Como aporte final se diría que lo que se observa en la Ley MYPE, es que bajo la supuesta figura de la intención de acortar la brecha de la informalidad laboral, ansia beneficiar al sector empresarial, disminuyendo “Sobrecostos Laborales” reduciendo únicamente beneficios y derechos de los trabajadores.