



— Universidad —
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TESIS

LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS
TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA FRENTE AL RÉGIMEN DE LA
ACTIVIDAD EMPRESARIAL

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

ESPECIALIDAD

DERECHO LABORAL

AUTOR

ARUATA RISALAZO LOURDES

ASESOR

BARDALES BECERRA, KARINA KAROL

LIMA, MARZO DE 2022

INDICE

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
LISTA DE TABLAS.....	7
LISTA DE FIGURAS.....	8
ABREVIATURAS.....	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPITULO I	14
FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.1 Marco Teórico	14
1.1.1 Teoría de los derechos fundamentales.....	14
1.1.2 Teoría de los derechos humanos laborales.....	16
1.1.3 Teoría del Estado económico de derecho.....	17
1.2 Investigaciones	20
1.2.1 Nivel internacional	20
1.2.2 Nivel nacional	20
1.3 Marco Conceptual	24
1.3.1 Vulneración	24
1.3.2 Régimen laboral	24
1.3.3 Microempresa	25
1.4 Marco Jurídico.....	25
1.4.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	25
1.4.2 OIT convenio 111 - Convenio sobre la discriminación Laboral	25
1.4.3 Derecho al trabajo.....	26
1.4.4 Principios del derecho de trabajo	27
1.4.5 Derechos laborales.....	27
1.4.6 La igualdad	28
1.5 Marco Histórico	29
1.5.1 Reconocimiento de los derechos fundamentales.....	29
1.5.2 Historia sobre el reconocimiento de los derechos laborales.....	30
1.5.3 Historia de la creación de las MYPE y el Régimen laboral Especial.....	31

CAPITULO II	33
EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES	33
2.1. Planteamiento del problema	33
2.1.1. Descripción de la Realidad Problemática	33
2.1.2. Antecedentes Teóricos.....	36
2.1.3. Definición del Problema	38
2.2. Finalidad y Objetivos de la Investigación.....	39
2.2.1. Finalidad	39
2.2.2. Objetivo general y específico	39
2.2.3. Delimitación del estudio.....	40
2.2.4. Justificación e importancia del estudio.....	40
2.3. Hipótesis y Variables.....	41
2.3.1. Supuestos teóricos	41
2.3.2. Hipótesis.....	42
2.3.3. Variables e Indicadores	43
CAPITULO III	44
MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS.....	44
3.1 Población y muestra.....	44
3.2 Diseño de la Investigación	44
3.2.1 Tipo de la Investigación	44
3.2.2 Método de la Investigación.....	44
3.2.3 Enfoque de la Investigación	47
3.2.4 Diseño de la investigación.....	47
3.3 Técnica e instrumento de Recolección de Datos	47
3.3.1 La observación documental	47
3.3.2 Análisis documental	47
3.4 Procesamiento de Datos	48
CAPITULO IV	49
PRESENTACIÓN ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	49
4.1 Presentación de Resultados	49
4.1.1 La naturaleza jurídica de las MYPE en el Estado social económico peruano.....	49
4.1.2 La naturaleza Jurídica sobre los derechos laborales en la MYPE	55
4.1.3 Los Derechos Laborales del Régimen Especial (REMYPE) frente al Régimen General Común	60

4.1.4 La OIT y la protección de los derechos laborales de los trabajadores de la MYPE	67
4.2 Contrastación de Hipótesis	74
4.2.1 Test de Proporcionalidad Nacional Régimen Laboral especial	80
4.3 Discusión de Resultados	88
CAPITULO V	92
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	92
5.1 Conclusiones.....	92
5.2 Recomendaciones.....	94
CAPITULO VI	96
6.1 Propuesta de Proyecto de Ley	96
BIBLIOGRAFIA.....	102
ANEXOS	1

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres Pedro y Aurelia, quienes me inspiraron a convertirme en la persona que soy a mi esposo Fernando y a mis hijos: María Fernanda, Jimena, Camila, Salomón y Sofía, quienes son mi mayor fortaleza y motivación de superación personal.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su misericordia, por brindarme una buena salud y la sabiduría otorgada para poder terminar este trabajo.

A toda mi familia por ser partícipes de este gran reto, por la paciencia y confianza puesta en mí.

Por su orientación y apoyo en el presente proyecto de investigación, agradezco a los maestros de la carrera de derecho de la UIGV y a mi asesora Karina Bardales.

Hebreos 11:1 Es, pues, la fe la certeza de lo que se espera, la convicción de lo que no se ve (Biblia, 1960, p. 253).

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 ----- *Periodo de Vigencia del régimen de las MYPE y sus Características*
- Tabla 2 ----- *Características de las MYPE*
- Tabla 3 ----- *Beneficios Laborales de los Trabajadores de la MYPE*
- Tabla 4 ----- *Comparativo de los beneficios laborales de los empleadores*
- Tabla 5 ----- *Principios de la Seguridad Social*
- Tabla 6 ----- *Derechos laborales establecidos en la constitución frente a los derechos laborales del régimen laboral MYPE.*
- Tabla 7 ----- *Los derechos Laborales con tratamientos diferentes*
- Tabla 8 ----- *Proporcionalidad en Sentido Estricto*
- Tabla 9 ----- *Derechos laborales en la declaración de los derechos humanos y derechos laborales de la MYPE*

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 ----- *Tipos de empresas en Perú (%)*
- Figura 2 ----- *Empleo en las MYPE formales e informales en el Perú*
- Figura 3 ----- *Evolución de las MYPE formales 2013-2020*
- Figura 4 ----- *Cobertura SIS*
- Figura 5 ----- *Convenios de la OIT que están siendo vulnerado en el Perú*

ABREVIATURAS

MYPE	Micro y Pequeña empresa
REMYPE	Régimen Especial laboral de la Micro y Pequeña Empresa
OIT	Organización interamericana de trabajo
CPP	Constitución Política del Perú
CADH	Convención Americana de los derechos humanos
Exp.	Expediente
p.	Página
párr.	Párrafo
TC	Tribunal Constitucional
D.S.	Decreto Supremo
D.Leg.	Decreto Legislativo
CIDH	Corte Interamericana De Derechos Humanos
UIT	Unidades Impositivas Tributarias
SCTR	Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
C.T.S	Compensación por Tiempo de Servicio
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
RMV	Remuneración mínima vital
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y Aduanas
ONP	Sistema Nacional de Pensiones
AFP	Administradora de Fondo de Pensiones

RESUMEN

La presente tesis tiene por finalidad dar respuesta a la problemática que ha generado la creación del régimen especial laboral - REMYPE, en especial en las microempresas, con respecto al régimen laboral general o común en el sector privado y además con el mismo régimen especial, pero con las pequeñas empresas.

Se ha abordado en la presente tesis titulada "La Vulneración de los derechos laborales de los Trabajadores de la Microempresa frente al régimen de la actividad empresarial", lo que generó la siguiente pregunta: "¿De qué manera son vulnerados los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa frente al régimen de la actividad empresarial?".

Además, el objetivo general de la tesis presentada es "identificar las formas en que los derechos laborales de los trabajadores de las microempresas son vulnerados frente al régimen de la actividad empresarial".

Por otro lado, el método aplicado es de *Lege Ferenda* o aplicada, debido a que se está proponiendo la modificación parcial a los artículos 50, 56, 63 y 64 del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE del T.U.O de la ley de Impulso al Desarrollo Productivo y Empresarial se propone a través de una propuesta legislativa.

Asimismo, se han aplicado a la presente investigación los métodos general y específico, siendo de enfoque cualitativo y de diseño es el no experimental; la presente investigación se ha enfocado en el análisis y revisión de normas, jurisprudencia, doctrinas, leyes laborales, la Constitución Política y pactos internacionales vigentes, con el fin de contrastar nuestra hipótesis.

Finalmente se ha concluido con una propuesta legislativa que modifica de manera parcial los artículos 50°, 56°, 63° y 64° del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE del T.U.O de la ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.

PALABRAS CLAVES: vulneración, derechos laborales, MYPE, microempresas, régimen laboral especial, régimen laboral general, actividad privada.

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to respond to the problems generated by the creation of the special labor regime - REMYPE, especially in micro-enterprises, with respect to the general or common labor regime in the private sector and also with the same special regime, but with small businesses.

It has been addressed in this thesis entitled "The Violation of the labor rights of the Workers of the Microenterprise against the business activity regime", which generated the following question: "In what way are the labor rights of the workers violated? of the microenterprise versus the business activity regime?"

In addition, the general objective of the thesis presented is "to identify the ways in which the labor rights of workers in micro-enterprises are violated in the face of the business activity regime".

On the other hand, the applied method is *Lege Ferenda* or applied, because the partial modification to articles 50, 56, 63 and 64 of Supreme Decree No. 013-2013-PRODUCE of the T.U.O of the Impulse Law is being proposed. Productive and Business Development is proposed through a legislative proposal.

Likewise, the general and specific methods have been applied to the present investigation, being of qualitative approach and design is non-experimental; The present investigation has focused on the analysis and review of norms, jurisprudence, doctrines, labor laws, the Political Constitution, in order to contrast our hypothesis.

Finally, it has been concluded with a legislative proposal that partially modifies articles 50°, 56°, 63° and 64° of Supreme Decree No. 013-2013-PRODUCE of the T.U.O of the Law for the Promotion of Productive Development and Business Growth.

KEY WORDS: violation, labor rights, MYPE, micro-enterprises, special labor regime, general labor regime, private activity.

INTRODUCCION

El presente estudio está motivado por un problema y controversia que ha surgido entre los trabajadores de las microempresas que han visto violados sus derechos laborales como consecuencia de la Ley 30056 y el decreto supremo N° 013-2013-PRODUCE, al existir una ley que regula a todos los trabajadores de actividad privada que es el D. Leg 728, así como derechos que tienen todo trabajador y la protección de estos derechos amparado por la constitución política del estado y las normas internacionales.

Por esto, la creación de esta ley 30056 y el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, en los cuales se ha identificado la problemática que existe en relación al régimen general, así como los derechos laborales vulnerados, como la total eliminación de los aguinaldos de acuerdo a ley, la compensación por tiempo de servicio (CTS), la asignación de familiar, el trabajo nocturno, la participación en las utilidades de la empresa, el seguro SCTR, seguro social salud.

Al mismo tiempo, los trabajadores de la pequeña empresa también fueron afectados, reduciéndose sus derechos laborales como sigue: al 50% de aguinaldos en julio y diciembre, 50% de compensación por tiempo de servicio y reducción a 15 días de vacaciones. Por lo tanto, se ha considerado necesario investigar las consecuencias de la Ley 30056 y el Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE.

El presente estudio se divide en cinco secciones; capítulo uno, Los fundamentos teóricos de la investigación se cubren; los antecedentes de nuestra investigación, como los estudios anteriores como son las teorías imperantes y aplicadas, así como el desarrollo de un marco conceptual e histórico, de las categorías que más destacan conforme al objeto de estudio.

En el capítulo dos, en este apartado se encuentra el planteamiento del problema, en donde se realiza la realidad problemática, se define el problema, su justificación, importancia del estudio, hipótesis y variables de la investigación.

La metodología de la investigación actual se ha desarrollado en el capítulo III, que presenta el método y el diseño de la investigación, así como las técnicas e instrumentos utilizados.

El capítulo IV, basado en los resultados del estudio, incluye la verificación de la hipótesis, la presentación de los resultados y la discusión de los mismos, todo ello de acuerdo con los objetivos propuestos.

En esta sección del capítulo V se presentan las conclusiones y recomendaciones basadas en la hipótesis.

Capítulo VI, finalmente, se presenta la propuesta legislativa con aras de dar solución a la problemática planteada.

CAPITULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Marco Teórico

1.1.1 Teoría de los derechos fundamentales

Para (Alexy, 1993) menciona “tres teorías que deben analizarse: la teoría de los derechos fundamentales de la Ley Fundamental, la teoría jurídica y la teoría general” (p.27).

Se realizará un análisis de cada teoría señalada por Alexy, en ese sentido referente a la teoría de los derechos fundamentales circunscrito en la ley fundamental, se menciona que “es diferente a la teoría histórico-jurídico y a la teoría de los derechos en general” (Alexy, 1993, p.28).

Por otro lado, la teoría jurídica,

(...) es la teoría del derecho positivo que se rige por un orden jurídico definido y se considera una teoría dogmática. Evidentemente, se orienta por lo que se ejecuta como ciencia del derecho y designado como "dogmática jurídica" o "jurisprudencia", es decir, la ciencia del derecho en sentido estricto y propio. En este caso, es posible clasificarlo en tres dimensiones, como una dimensión jurídica dogmática: **la analítica**, trata de la consideración sistemático-conceptual del derecho válido, en resumen, como el derecho subjetivo a la libertad y la igualdad, analiza y considera el orden jurídico legítimo de manera concisa. En la **dimensión empírica** del dogma jurídico, se puede decir que tiene dos significados: primero, se refiere al conocimiento de un derecho jurídicamente válido, y segundo, se refiere al uso de premisas jurídicamente válidas. Se añade que la dimensión empírica abarca más allá del solo hecho de describir un derecho jurídico sino también pronosticar el mismo y validarlo. En cuanto a la **dimensión normativa**, se extiende más allá de la comunicación básica de lo que es observable como un derecho

positivo genuino; se refiere a la dirección y crítica de la práctica jurídica (Idem, 1993, pp.30-31)

Así también, la teoría jurídica general sobre los derechos fundamentales de la ley fundamental hace alusión a una teoría en la que se consideran los problemas que se orienta a formular en todos los derechos fundamentales de una sección en específico, tal sea el caso de los derechos fundamentales implícitos en la libertad, igualdad o de prestaciones". (Idem, 1993, p.34)

Por otro lado, tenemos a la protección de los derechos fundamentales se ha indicado que:

La defensa de la supremacía constitucional y de los derechos fundamentales, vienen a ser el vértice para que las garantías procesales se configuren como mecanismos de defensa de ambos. Los derechos fundamentales vinculan todos los poderes públicos, no sólo porque se basan en un texto normativo fundamental, sino también por su dimensión axiológica de unidad inseparable con la dignidad humana, que son los últimos pilares del orden constitucional. (Sánchez, 2018, p. 13)

Finalmente, otro reconocido jurista que ha intentado definir la teoría de los derechos fundamentales, es César Landa Arroyo, quien indica,

el punto de partida de esta teoría de los derechos fundamentales es la insuficiencia no sólo de la deshumanizada teoría individualista de los derechos, sino también la insuficiencia de una concepción meramente positivista de los derechos económicos y sociales, entendida como la norma programática sujeta a la reserva de ley, o abstracta delimitación de la libertad por la igualdad y la justicia (Landa, 2002, p.6).

Por otra parte, para Oxal Avalo Jara, (...)

comprende tanto los presupuestos éticos como los componentes jurídicos, significando la relevancia moral de una idea que compromete

la dignidad humana, sus objetivos de autonomía moral, y también la relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica material del ordenamiento, siendo instrumento necesario para que el individuo desarrolle en la sociedad todas sus potencialidades (Avalos Jara, 2012, p.22).

De lo expuesto, se puede entonces mencionar, que, la teoría de los derechos fundamentales trasciende más que solo por ser un pilar como garantía procesal, sino que actúe como un mecanismo de defensa para ambas partes por igual; el Estado, y es por lo que se define como un ente de garante del respeto y cumplimiento estricto de estos derechos, con miras a proteger algo supremo como es la dignidad, libertad e igualdad, todo ello explicito en el artículo 44 ubicado en la constitución política peruana, se debe agregar que hoy en día todo derecho fundamental debe ser visto desde tres aristas dogmática, jurídica e histórico, estas tres dimensiones se complementan entre sí todos ellos han logrado el reconocimiento de un derecho ya sea expreso en el texto constitucional o desarrollado por la jurisprudencia vinculante, solo a manera de acotación sin generar mayor debate sobre el particular, se tiene que el reconocimiento del derecho laboral ha superado estas tres dimensiones, pero para algunos sectores laborales, esta evolución tiene que estar sujeta a un perfeccionamiento constante.

1.1.2 Teoría de los derechos humanos laborales

Esta teoría se enfoca en la protección del derecho laboral explícitamente, y afirma que “desde una perspectiva axiológica, los derechos laborales pueden manifestarse por un conjunto de marcas y características distintas que no son compartidas por otros derechos humanos” (Quintana Roldan, 2017, pp. 101-102).

Por lo mismo los principios y el sentido valorativo de estos derechos tienen su particular significado, en cuanto que deben ser interpretados sin que en ello afecte la tendencia ideológica que se asume o que se

confiese. El valor que pretenden alcanzar estos derechos (...) es el de la dignidad humana del ser humano, que se manifiesta en el concepto de trabajo decente o digno (Idem, 2017, p.102).

La importancia de tutelar los derechos laborales, no solo se sustentan en la dignidad humana, sino que además es necesario que el Estado reconozca aquel derecho que permite al individuo un pleno desarrollo y aplicación de sus habilidades y capacidad, esto es, el derecho al trabajo, del cual parte su eminente tutela y de manera accesoria a aquellas organizaciones que se dan dentro de cada centro laboral, que tienen como único objetivo la tutela de sus derechos laborales, como parte de aquel derecho social amparado en el capítulo II de la carta magna.

En esa misma línea de pensamiento, el autor precitado, establece que,

derechos laborales son especiales, ya que dentro de su naturaleza refieren en específico a las actividades laborales de las personas o grupos de trabajadores, requiriendo de una marcada protección en los ordenamientos nacionales e internacionales a fin de mantener y garantizar la dignidad y libertades de cada miembro de la sociedad, fijando estándares generales para la creación y operación de la normatividad laboral (Quintana Roldan, 2017, p.113)

De lo expuesto, podemos indicar que la teoría de los derechos laborales, no es otra que la garantía de las personas o grupos de personas (trabajador) que requieran protección y garantía en los ordenamientos jurídicos a fin de preservar y garantizar la dignidad humana y libertad de toda persona, quienes se desenvuelven en un área de capacitación y empleo propia de sus destrezas y habilidades.

1.1.3 Teoría del Estado económico de derecho

La presente teoría se sustenta bajo el artículo N°58 de la CPP, prescribiendo que:

Pese a que el sector privado sea libre e independiente para operar dentro de la economía nacional, el gobierno debe velar por el desarrollo general del país, incluyéndose la generación de empleo, mejora en la salud, en la educación, proveer seguridad ciudadana, servicios públicos e infraestructuras (García Belaunde y Eto Cruz, 2016, p. 188).

Concordante, se tiene el artículo 59 del precitado cuerpo normativo, que reza

El gobierno es responsable de generar mayor riqueza nacional, garantizando así la libertad laboral, comercial e industrial (Idem, 2016, p. 188).

Los dos artículos citados constituyen los presupuestos esenciales en los que descansa el derecho constitucional económico, pues, como se ha dicho anteriormente, “pese a los alcances de la economía en la vida social, es inobjetable que la constitución considere los principios que mayor valor le darán al gobierno” (Castillo Calle, 2013, p. 3).

Tal es la importancia de la economía que, el Estado ha venido asumiendo diversos roles en este campo, uno de ellos es la intervención subsidiaria del Estado en la economía, que significa:

Que el estado peruano puede apoyar en la producción y distribución de los bienes nacionales, así como prestar servicio ante las necesidades de su pueblo solo si se demostrase que dicha prestación no satisface las necesidades de las personas debido al incumplimiento de un contrato privado no benéfico (Kresalja Rosello, 2004, p. 55).

Otra forma de intervención es la de libre Mercado, que no es otra cosa que,

El espacio en el que las ofertas y los demandantes se reúnen para intercambiar bienes y servicios; es en este espacio donde se forman los términos de los contratos según las reglas económicas que rigen su funcionamiento. Sin embargo, en este tipo de actividad, el gobierno

tiene una responsabilidad básica de vigilar y facilitar la libre competencia (Ídem, 2004, p. 55).

Seguidamente, tenemos el actuar solidario del Estado, que es “El régimen económico que toma como guía a los valores democráticos y participativos, buscando lograr el bienestar social compartido de la población.” (Ídem, 2004, p. 56) y finalmente la libertad para el ejercicio de la actividad económica donde se “establece que la iniciativa privada es libre, garantizando de esta manera la libertad de empresa, industria, comercio y la libertad de trabajo” (Ídem, 2004, p. 56).

Entonces, el Estado como parte de su intervención en la economía ha resultado necesario que promueva la creación de la riqueza, para ello mediante el derecho a la libertad de empresa, permite a personas naturales, poder asociarse para promover la creación de un comercio o industria, en otras palabras, el desarrollo de una actividad que fomente no solo el derecho al trabajo sino que paralelamente se convierta en un agente económico con capacidad de distribuir riqueza y producir bienes y servicios que ayuden a satisfacer las necesidades de una población, es allí en surgen la creación de las denominadas MYPE.

Finalmente, sobre la Economía Social de Mercado Resico lo define:

Se centra en la organización del mercado como el sistema más eficiente y justo de asignación de recursos, y busca mejorar y proporcionar condiciones institucionales, éticas y sociales para que funcione de forma eficiente y justa. Puede ser necesario corregir o compensar los posibles excesos o desequilibrio que el sistema económico moderno ha presentado basándose en la libertad del mercado, se caracteriza por una división exhaustiva y extensiva de la mano de obra, y ha podido alejarse de la competencia funcional en determinados sectores y circunstancias. Descarta como sistema de organización la economía planificada centralmente (Resico, 2008, p. 107).

Toda persona natural y/o jurídica es libre de desarrollar la libertad de negocios, fomentar la riqueza, siempre respetando los valores éticos el medio ambiente, la dignidad humana, la libertad y la igualdad.

1.2 Investigaciones

1.2.1 Nivel internacional

Se procedió a realizar la búsqueda en repositorios de universidades extranjeras, no obstante, no se ha encontrado trabajos de investigación que versen sobre el problema que aquí se plantea.

1.2.2 Nivel nacional

La investigación realizada por Medina Villegas en su tesis “Efectos jurídicos del Régimen Laboral Especial MYPE en el ejercicio de los derechos laborales específicos de los trabajadores del sector privado” para obtener el grado de maestro, se utilizó la metodología dogmática, quiere decir que se analizó los principios básicos de la ley para poder determinar los efectos jurídicos desencadenantes por el régimen especial en las MYPE, dando como conclusiones que:

a) En el sector privado, los trabajadores que laboran para entidades naturales o jurídicas que se encuentran registradas y acreditadas en el REMYPE se denominan microempresas o pequeñas empresas, cuya finalidad es tener una cifra establecida en ventas anuales, siendo ello sujeto el único requisito para ser acreditados en el régimen laboral MYPE, el cual en todas sus formas limita los derechos laborales y trasgrede la protección social (Villegas Medina, 2019, p.110).

b) El régimen laboral especial MYPE al no superar el Test de Igualdad analizado por el Tribunal Constitucional, limita o vulnera el ejercicio de derechos laborales específicos de los trabajadores del sector privado, contraviniendo el principio de igualdad y no discriminación, es decir, que no responde a un fin constitucional que promueva una política

eficaz de promoción socio laboral y ascenso económico social (Ídem, 2019, p.110).

c) Crear un régimen laboral especial de inferior nivel, propicia o empuja a las empresas a fraccionarse para aprovechar las ventajas comparativas de los menores costos del nivel inferior, las empresas grandes devendrían en medianas y éstas en pequeñas o microempresas con el resultado de una atomización en la que los grandes perdedores serían los trabajadores, hecho que vulnera el principio de igualdad y no discriminación (Ídem, 2019, p.110).

d) Los derechos laborales son derechos progresivos y como tales el Estado tiene la responsabilidad de brindarles, dentro de sus posibilidades económicas, plena efectividad, es decir, procurar que cumplan con sus fines de bienestar del trabajador y de su familia, advirtiéndose que el régimen laboral especial MYPE, afecta el principio de progresividad laboral al agravar la situación jurídica del trabajador, en relación con los trabajadores del régimen laboral común o general (Ídem, 2019, p.110).

e) Del estudio realizado se concluye que los regímenes especiales se justifican si y solo si la naturaleza de la prestación y la correlativa contraprestación son intrínsecamente diferentes a las regulaciones del derecho común, cuando la legislación general no puede tratar adecuada o racionalmente las situaciones diferenciadas, cuando el principio de causalidad lo justifica (Ídem, 2019, p.111).

Por otro lado, el Bachiller Rodriguez, al ostentar su grado de abogado realizo la investigación titulada “Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa”, mediante el método descriptivo – analítico; pues tuvo como objetivo general Identificar los derechos laborales que se vulneran en la regulación del régimen laboral de las MYPE, esta tesis tiene una tenue relación con la investigación actual ya que se trata de trabajadores de microempresas, no obstante se concluyó que:

a) El goce de los derechos constitucionales del trabajador, así como el cumplimiento de los acuerdos internacionales, relacionados a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias; salario equitativo e igual por trabajo de igual remuneración, e igual oportunidades sin discriminación, se encuentran afectados por el Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE, ya que no los regula de una manera equitativa, recayendo en desigual y discriminatoria (Rodríguez, 2021, p.52).

b) El régimen laboral de la micro y pequeña empresa no supera el test de proporcionalidad, pues a comparación del Decreto Legislativo 728 limita en gran proporción la satisfacción de los derechos laborales del trabajador; así como también, no es un medio adecuado de protección de derechos y menos es necesario; ya que encontramos otra norma menos lesiva (Ídem, 2021, p.52)

c) La micro y pequeña empresa, tienen una acogida importante por los empresarios en Perú, encontrándose en una posición principal; ya que año a año viene creciendo el porcentaje de creación de MYPE de una forma inevitable; pero cabe recalcar que, pese a ello, este tipo de empresa se encuentran inmersas en la informalidad; pues pese a la promulgación del Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE no ha disminuido la informalidad de este tipo de empresas a nivel nacional (Ídem, 2021, p.52)

Seguido a ello, Chino y Elaez, en su investigación para obtener el grado de abogado, abarco el tema de su tesis bajo el título “Derechos y Beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito de Cusco y el empleo digno”, utilizando así el método descriptivo que le ayudaría a determinar el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales, concluyendo lo siguiente, dicha tesis tiene una relación parcial, toda vez que se trate de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresas. Entre sus conclusiones más relevantes tenemos:

a) La realidad laboral de las MYPE en el distrito de Cusco por las cifras obtenidas en la presente investigación no son favorables en relación al cumplimiento de normas laborales vigentes en el país, particularmente para este sector laboral importante y se aleja de estándares que exigen las normas supranacionales de la OIT, como son oportunidad de empleo, remuneración suficiente, respeto de las 8 horas diarias, respeto de los derechos fundamentales y condiciones de seguridad e higiene; en base a los resultados del trabajo de campo reflejado en las tablas y gráficos podemos inferir que estos estándares no se están cumpliendo, y ello repercute de forma negativa al empleo digno (Chino y Elaez, 2018, p. 138).

b) El Estado es responsable de velar por el cumplimiento del Régimen Especial de las MYPE, por ende, debe realizar efectivas fiscalizaciones, sin embargo, los resultados de la presente investigación nos muestran, que no se está realizando las fiscalizaciones que señalan las normas de las MYPE, puesto que existe un alto índice de incumplimiento de los derechos y beneficios laborales por parte de los empresarios MYPE hacia sus trabajadores, lo que genera, insatisfacción y malestar en los trabajadores por consiguiente no estaría cumpliendo con los estándares de un empleo digno (Ídem, 2018, p. 138).

Finalmente, Lucas Peralta, para obtener el grado de abogada realizó su investigación basada en el tema “La problemática de los derechos laborales de los trabajadores de la Microempresa en el Perú, a luz del impacto de los derechos económicos, sociales y culturales de la ONU, el convenio 111 de la OIT y la constitución política peruana”, y quien la misma autora desarrollo está presente bajo el método documental y la toma de notas, y dando como resultado las siguientes conclusiones:

- a) Si existe discriminación clara y evidente, en base al derecho a la igualdad ante la ley, establecida en nuestra Carta Magna, hacia los trabajadores de la microempresa, respecto a los trabajadores del régimen general o común, al otorgarle menos derechos laborales, sin justificación válida que fundamente el porqué de la privación de determinados derechos laborales (Lucana Peralta, 2021, p.47).
- b) El Estado emitió la ley MYPE con la finalidad de promover e incentivar el sector empresarial, con miras a la formalización de las microempresas; a través de lo que denominaron reducción de costos laborales, que resultaron ser el recorte de derechos laborales a los trabajadores de la microempresa, porque asumen que el titular de esta no podría soportar dicha presión económica (Idem, 2021, p.47).
- c) Es Estado comete un grave error al privilegiar al sector empresarial sobre los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa, dejándolos vulnerables y desprotegidos (Idem, 2021, p.47).
- d) Si existe restricción de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa, específicamente a los siguientes derechos laborales: derecho a percibir utilidades, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones, aguinaldos, derecho colectivo, seguro de vida ley, seguro contra accidentes de trabajo (Idem, 2021, p.47).

1.3 Marco Conceptual

1.3.1 Vulneración

La vulneración es infringir una ley o norma / Según la RAE es acción y efecto de vulnerar, para la presente tesis la palabra vulneración debe ser entendida como transgredir, vulnerar infringir una ley (RAE, 2021, p. 1001).

1.3.2 Régimen laboral

Para la presente investigación y de acuerdo al criterio del investigador el régimen laboral viene siendo el conjunto de parámetros que ayudan a regir

las condiciones especiales en el momento que uno presta servicios para cada actividad que se realiza, como resultado de la naturaleza del trabajo y circunstancias únicas de cada trabajador. Ejemplo: régimen general o común, régimen especial MYPE, agrario, construcción civil, etcétera.

1.3.3 Microempresa

Existe una definición ya establecida por ley donde se indica que “Las microempresas son establecidas de acuerdo al nivel de ventas no debe de superar las 150 unidades impositivas tributarias (UIT) de acuerdo a la ley 30056 en su artículo 5” (El Peruano, 2013, p. 498465)

1.4 Marco Jurídico

1.4.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

La declaración de los derechos humanos en su artículo 23 puntualiza que:

a) La persona tiene derecho a laborar, elegir un trabajo y recibir una remuneración adecuada a su trabajo, así también, el estar protegido ante el desempleo, b) Toda persona tiene a no ser discriminado de forma alguna, a percibir un salario por su trabajo, c) Un trabajador merece el derecho de percibir una remuneración justa y acorde a su carga familiar, que le ayude a cubrir necesidades que no alteren su integridad humana y que pueda ser beneficiario si fuera el caso de recibir el apoyo social y d) El trabajador también está en toda la libertad de crear o ser parte de un sindicato para defenderse o defender los intereses de su trabajo ante las irregularidades ocasionadas por múltiples factores. (Declaración Universal de los derechos humanos, 1948, p. 5).

1.4.2 OIT convenio 111 - Convenio sobre la discriminación Laboral

Es necesario conocer a detalle algunas especificaciones de este convenio, por tanto, se menciona que de acuerdo a este convenio N° 111 de

la OIT “se sustenta que la discriminación es el acto de excluir a una persona por su grupo étnico, color de piel, sexo, creencia, postura política, ascendencia nacional u clase social que impide conseguir un trabajo y desarrollarse en este” (OIT, 1960, s/n)

1.4.3 Derecho al trabajo

El derecho laboral se ciñe bajo el artículo N° 22 de la CPP, la cual define que “el trabajo es un derecho y un deber, rigiéndose en producir el bienestar social y medio para su desarrollo personal” (García y Eto, 2016, p. 105-106).

El deber es entendido que toda persona tiene entre sus obligaciones constitucionales la de trabajar con miras a afirmarse como persona en tanto esto debe dignificar al ser humano y el derecho, se ha interpretado bajo este apartado que hay 2 características: uno en alusión la oportunidad a un puesto laboral y el otro a no ser despedido injustificadamente” (García y Eto, 2016, p. 105-106)

Por otra parte, también tenemos en el artículo 23° en nuestra constitución. Otro contenido que describe lo siguiente:

a)El trabajo, en sus diversas formas, es el centro de la atención del Estado, que prioriza la protección de las madres, los menores y los que no pueden trabajar, b) El Estado fomenta el progreso socioeconómico, especialmente a través de políticas que promueven un empleo no solo productivo sino también una educación basada en el trabajo, c) No hay ningún tipo de relación laboral que permita privar el uso de los derechos constitucionales o ser indiferente ante una situación de vulneración de la dignidad de un trabajador, d) El trabajo debe ser remunerado y dado bajo el consentimiento de la persona. (García y Ero, 2016, p. 107-108)

Ante ello, el TC (Tribunal Constitucional) define al derecho laboral como “Debe ser entendido como la posibilidad de acceder libremente al mercado laboral o a desarrollar la actividad económica que uno quiera, dentro de los límites que la ley establece por razones de orden público” (Demanda de Amparo - COFOPRI, 2022 Exp.2143-2021-PA/TC, p.15).

Por último, también tenemos otra definición del tribunal constitucional sobre el derecho al trabajo:

El derecho a trabajar implica la capacidad de laborar libremente dentro de los límites legales; y estipula que ninguna relación laboral debe trasgredir los derechos constitucionales del trabajador; y la prohibición del trabajo forzado o no remunerado. Para proteger este derecho, el Estado debe promover el empleo y la educación para trabajar en un régimen de economía de mercado social (Exp.1459-2020-PA/TC, p.7).

1.4.4 Principios del derecho de trabajo

El principio más representativo es el principio protector, el cual busca proteger al trabajador, otorgándole elementos que le permitan equipar la situación (Empleador y Trabajador), seguidamente tenemos al principio de Irrenunciabilidad al derecho, siendo este el que prohíbe que un trabajador renuncie a sus derechos y finalmente el principio de proporcionalidad, lo que da lugar a la idea de evitar utilizar arbitraria y desproporcionadamente las medidas que conllevan a una restricción de los derechos fundamentales.

1.4.5 Derechos laborales

Para María Méndez Coronel, los derechos laborales son “leyes elaboradas para equilibrar el derecho y deber, a fin de promover la armonía en la convivencia laboral y afianzar la relación entre ellos en el ambiente donde están el trabajador y el empleador” (Mendez Coronel, 2013,p.15).

Por otro lado, Libia Reyes Mendoza menciona que “el derecho laboral es un conjunto de normas legales que ayudan a autorregular las relaciones laborales a fin de generar un equilibrio entre el empresario y trabajador”. (Reyes Mendoza, 2012, p.14)

Es así que, en nuestra Constitución del Estado, en el artículo N° 24 prescribe:

Dentro de las estipulaciones, se dicta que el trabajador tiene derecho a una remuneración justa y equitativa a su carga familiar, para que poder mantener el bienestar personal, espiritual y familiar.

Otra de ellas, es que el empleador deberá de pagar la remuneración correspondiente y otorgar los beneficios dictados por ley sin ninguna justificación en caso no ser cumplida.

El gobierno peruano deberá regular los salarios mínimos con la colaboración de organizaciones que representen a los trabajadores y empresarios.

1.4.6 La igualdad

Según Sánchez López, la ley de igualdad implica la obligación de proporcionar derechos a todas las personas, así como la necesidad de valorar a todas las personas de forma igual, independientemente de sus diferencias. La igualdad implica la coexistencia de diferencias, y un diálogo multicultural sería imposible sin el reconocimiento de los derechos (Sanchez Lopez, 2018,p.8)

El derecho a la igualdad se transcribe como “el mandato de no discriminación: toda persona recibe la ley de la igualdad sin ser excluida por su raza, sexo, origen, religión, condición económica o cualquier otra índole” (Landa Arroyo, 2017, p. 30).

1.5 Marco Histórico

1.5.1 Reconocimiento de los derechos fundamentales

La declaración universal de los derechos humanos en adelante DUDH es uno de los textos más importantes en la historia. La Asamblea General de las Naciones Unidas en París declaró este decreto es una meta universal para todos los pueblos y naciones promulgada el 10 de diciembre del 1948. Los derechos humanos deben ser salvaguardados en todo el mundo, atribuyéndose como inspiración para los precedentes decretos venideros sobre los derechos humanos.

En el artículo 1° de los DUDH, los seres humanos nacidos, son libres e iguales en cuanto a su dignidad y derechos se refiere, al mismo tiempo están dotados de razón y conciencia dicho de otro modo deben tratarse fraternalmente los unos con los otros.

La DUDH antes mencionada también protege la seguridad social, tal como se evidencia en su artículo 22° de la DUDH “Cualquier persona, tiene derecho a la seguridad social y que el mismo se cumpla, mediante el esfuerzo nacional e internacional y los recursos del estado las satisfacciones de los derechos económicos, sociales y culturales”.

Por otro lado, tenemos la CADH - Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocida como Pacto de San José, que fue establecida en 1969 y entró en vigor en 1978. Esta organización fue establecida con el objetivo de proteger a los ciudadanos de los abusos del gobierno que se cometen a diario, un ciudadano es objeto de abuso por parte del gobierno, podemos acudir a esta institución y pedir apoyo.

Ergo, la constitución de 1993 en su título I desarrolla “de la persona y de la sociedad” y seguidamente en su capítulo I “derechos fundamentales de la persona” que son aquellos derechos principales protegidos por la

constitución que gozan del máximo poder de protección, en otras palabras, se trata de que estos derechos son: alienables, inviolables, irrenunciables y que pertenecen a toda la humanidad en honor a su dignidad. De modo que, deben ser respetados por cualquier órgano que este por debajo de la constitución como, por ejemplo: el poder judicial, los legisladores entre otros.

1.5.2 Historia sobre el reconocimiento de los derechos laborales

Los derechos laborales por medio de las constituciones han evolucionado y se han desarrollado en las principales instituciones del derecho laboral, y que bajo la constitución de 1933 en los artículos correspondientes entre el 21 al 46 se promovió la protección de los derechos laborales, posterior, en la constitución de 1979 en el título I en el cual se denominó derechos y deberes fundamentales de la persona y lo han desarrollado con mayor énfasis enteramente en su capítulo V en sus 16 artículos dedicados exclusivamente a proteger sus derechos de todo trabajador.

En esa línea, en la constitución de 1993, hubo cambios relevantes como es la exclusión del capítulo referido derechos fundamentas a derechos sociales y económicos, también se ha excluido la estabilidad laboral que estuvo consagrado en la constitución anterior, es así pues que tenemos en el Capítulo II De Los Derechos Sociales Y Económicos, en sus artículos 4 al 29, que aborda los derechos que posee toda persona en ámbito social y económico, en el artículo 22 al 29, aborda temas del derecho al trabajo y los trabajadores.

Es así, en marzo de 1997, se crea el TUO del D. Leg 728, en donde el objetivo de esta ley es garantizar, los derechos laborales y proteger tanto al trabajador y al empleador, se describen expresamente una serie de derechos y obligaciones como del trabajador y del empleador del régimen común.

1.5.3 Historia de la creación de las MYPE y el Régimen laboral Especial

En la actividad socioeconómica y los accesos al bienestar del estado peruano, el gobierno promulgo el 8 de noviembre de 1991, a través del decreto legislativo N°705, que se le denomina la Ley de promoción de micro y pequeña empresa-MYPE, a contraste y basándose en la constitución que le permite legislar en aras del desarrollo de la economía social de mercado y de esta manera promociona la iniciativa privada y la libertad económica como principales ejes en aplicación del artículo 135° de la carta magna.

Por otro lado, en junio de 2003, el Estado para el Crecimiento de la Economía Social aprobó la Ley 28015 - Ley sobre la Promoción y Formalización de las Micro y Pequeñas Empresas, que, aunque es cierto que la formalización de las empresas informales fue beneficiosa en que permitió al Estado recoger más impuestos de estas empresas, no fue bien recibida por los trabajadores en este régimen, ya que redujo sus derechos laborales.

Por otro lado, en el 2008, poco tiempo de vencer los 5 años de vigencia temporal, se publica el D. Leg 1086 en donde se cambia la denominación a “Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente – MYPE” es ahí que el Estado lo convierte de carácter temporal a permanente, siendo esta más beneficioso para los empresarios, pero, no para los trabajadores de este régimen.

Ergo, tras varias alegaciones en el 2013, se modificaron diversos artículos de las MYPE, con la Ley 30056 que se estableció con la finalidad de promover el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial; y en donde se eliminaron los requisitos relevantes para determinarse como parte de este régimen, como es el número de trabajadores en una empresa que era para establecer si una empresa califica como micro o pequeña empresa y de esta manera puede gozar de estos beneficios laborales y/o tributarios. Sin

embargo, al eliminar este requisito ahora solo se rigen por el nivel de ventas. Posteriormente se publica a través del decreto supremo 013-2013-PRODUCE, en donde se estableció el texto único ordenado (TUO), que avala al actual régimen laboral de la MYPE y que ha ocasionado malestares desde su entrada en vigencia a los trabajadores de este régimen.

A modo de resumir los expuesto líneas arriba, se ha preparado una tabla para evidenciar los cambios que ha sufrido esta ley laboral especial MYPE, que a continuación se evidencia en la Tabla 1:

Tabla 1

Periodo de Vigencia del Régimen de las MYPES y sus características

Norma	Fecha	Características
D.Leg 705	08/11/1991	Nivel Ventas, número de trabajadores y el propietario debe laborar en la misma empresa
Ley 28015	03/07/2003	Nivel Ventas y Numero de trabajadores
Ley 28851	27/07/2006	Nivel en Ventas y Numero de trabajadores
D.Leg. 1086	28/06/2008	Nivel de Ventas y Numero de trabajadores
Ley N° 30056	02/07/2013	Solo Nivel de Ventas
D.S. 013-2013-PRODUCE	28/12/2013	Nivel de Ventas

Nota: Elaboración Propia

CAPITULO II

EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Planteamiento del problema

2.1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Los derechos del trabajo son reconocidos por una serie de organizaciones internacionales, como las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ambas de las que Perú es miembro; también son regulados por la carta magna.

Existe dos tipos de regímenes laborales en nuestro país, los cuales son: la mano de obra pública y la mano de obra privada. La última puede subdividirse en las siguientes categorías: como régimen laboral general en la actividad privada, estipulada en la Ley de la productividad y competitividad (LPCL) el cual se encuentra regulada por el T.U.O aprobado en el decreto supremo 003-97-TR, y el régimen laboral especial, el cual influye en el sector agrario, construcción, minería, pesquería...etcétera; que fueron creadas con el propósito de garantizar a los trabajadores del sector privado, el cumplimiento de sus derechos expuestos en la CPP y el D. Leg 728, ley vigente para todo trabajador del régimen privado, en donde están establecidas los derechos y/o beneficios que le corresponde, en donde percibirá por parte de su empleador.

El Reglamento Especial para las Micro y Pequeñas Empresas (Ley No. 28015), también conocido como REMYPE, se creó en 2003 con el objetivo de animar a los empleadores a formalizar a sus trabajadores de estos sectores. Esta disposición legal estipulaba que la norma sólo estaba en vigor durante un determinado tiempo. Sin embargo, después de 5 años, el Estado promueve la Ley 30056, sobre la Promoción de la Competitividad, la Formalización y el Desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas y el acceso a un empleo decente, que establece el carácter permanente de las

MYPE, al mismo tiempo viola los derechos y principios laborales del trabajador de REMYPE. Cada trabajador tiene varios beneficios laborales que se establecen en D. Leg. 728, que se creó para proteger al trabajador, mientras que la ley del régimen laboral MYPE se centra en el aspecto empresarial y de promoción, sin prever el daño económico y moral a los trabajadores de este último régimen y atentando dañar su dignidad.

Según el informe de la OIT sobre el MYPE publicado en septiembre de 2015, “son la mayor fuente de empleo en América Latina, con un 47,5% de empleo y 127 millones de oportunidades de empleo, mientras que las pequeñas y grandes empresas representan sólo el 19% del empleo” (El Comercio, 2015, párr. 3). Aunque la OIT apoya el MYPE porque promueve el empleo basado en las estadísticas, ignora los acuerdos pactados sobre los beneficios otorgados a cualquier trabajador y atacando el derecho fundamental que confiere a todos.

Aunque su objetivo principal es garantizar o promover la iniciativa privada para mejorar la economía social del país, descuida respetar y proteger los derechos laborales de todos los trabajadores.

Pese a que con la norma se desee otorgar incentivos a las MYPE, estos deberían darse en función a los derechos laborales que se requieran y respetando la carta magna y las leyes internacionales, al otorgarse el carácter de permanente, siendo esta creada desde inicios como una norma temporal y con fines promocionales y “competitividad y formalización” de las MYPE.

En la actualidad, los trabajadores de las microempresas no gozan de los beneficios laborales que por ley les corresponde, siendo estos, por ejemplo: las vacaciones de 30 días, dos gratificaciones comprendidas entre julio y diciembre, recibir la CTS, al pago de las horas extras nocturnas, a participar del derecho de las utilidades de la empresa como un derecho descrito en la carta magna.

“No se debe discriminar a nadie por ninguna razón, incluyendo el origen, la raza, el sexo, el idioma, la religión, la opinión, el estatus económico o cualquier otra razón”, según el artículo 2 del Código Civil, número 2, en términos de la ley de igualdad. Al crearse esta ley Régimen Laboral Especial MYPE se vulnera uno de los derechos fundamentales, el derecho a la no discriminación.

En la actualidad este régimen es el más utilizado por las empresas MYPE ya que se ha creado en favor de las mismas y de alguna manera vulnerando los derechos constitucionales de todo trabajador de la microempresa de esta manera afectando uno de los principios que es “el Principio de Igualdad de trato o también llamado el Principio de la no Discriminación”, al contar con esta ley vigente en donde se violan derechos básicos de todo trabajador y genera mayor ganancia a los empresarios, pues ellos se ahorran con el pago de los beneficios sociales a trabajadores, lamentablemente los únicos que salen perjudicados son los trabajadores de este sector, por ello esta ley genera mayor controversia.

En cuanto a la salud, todos los trabajadores del régimen laboral o común que tienen un empleador tienen acceso al Seguro Social de Salud (ESSALUD) y en el caso de los trabajadores de la microempresa están afiliados al Sistema Integral de Salud (SIS), siendo esta una medida también discriminatoria que viola uno de los derechos del trabajador.

Debido a esta problemática que genero la creación de esta ley laboral especial, ya, varias instituciones, han intentado encontrar soluciones; una de ellas es el Expediente 00021-2014-PI/TC proceso de acción de inconstitucionalidad, que fue interpuesto por el Colegio de Abogados de Arequipa contra esta ley, justamente con el fin de apoyar el derecho de los trabajadores MYPE ante el régimen general, donde se muestra a la luz la problemática sobre la violación del derecho a la igualdad (Exp.21-2014-PI/TC p. 4)

Finalmente, en relación con la medida en que el derecho a la igualdad es un derecho relacional, la creación de este régimen laboral especial, vulnera la accesibilidad al derecho a la calidad de vida, una vivienda adecuada, a la educación, una buena alimentación, crecimiento profesional, entre otros, al que toda tiene derecho a acceder.

2.1.2. Antecedentes Teóricos

Respecto a la teoría de los derechos fundamentales, esta teoría fue vital para contrastar la hipótesis, para fundamentar y desarrollar los objetivos, de manera que se aplicó como las tres sub teoría, la teoría fundamental, la jurídica y la general, como bien lo definió Alexy. Seguidamente la teoría de los derechos humanos, es el complemento en el desarrollo de los objetivos, toda vez que, necesitemos fundamentar los derechos laborales de toda persona y su dignidad del trabajador.

Asimismo, en esta teoría el autor afirma como fin esencial la existencia el de ser respetados los derechos humanos, además señala que como un fin las prerrogativas esenciales del ser humano que es la superación de su forma de vida.

No puede existir desarrollo, ni progreso social, mientras no partamos de respeto del derecho de la persona, desde la vertiente del derecho al trabajo.

Ambas teorías profundizan el derecho fundamental y derechos laborales de toda persona, nos quedamos con la “teoría de los derechos fundamentales” en la medida que reflejan adecuadamente los derechos otorgados a toda persona, no necesitan de un sustento de justificación jurídica o positiva.

En cuanto a la tesis titulada “los efectos jurídicos del régimen laboral especial MYPE en el ejercicio de derechos laborales específicos de los trabajadores del sector privado”, tiene una relación parcial con la presente

tesis, porque, el investigador abordó en forma general a dichos trabajadores, no obstante, en la presente tesis se tomaron en consideración a los trabajadores de la microempresa, frente a los trabajadores del régimen común y del régimen laboral especial de las pequeñas empresas. Siendo esta un enfoque novedoso puesto que se propone una modificación parcial de la ley 30056 y el D.S.013-2013-PRODUCE.

Por otra parte, la tesis vulneración de los derechos laborales en el régimen laboral de la MYPE, esta tesis contribuye parcialmente en la presente investigación, toda vez que se trata de la vulneración de los derechos laborales del trabajador de la microempresa, en dicha tesis el tesisista abordó de manera general la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la micro y pequeña empresa, mientras que en la presente tesis se profundiza de manera específica a los trabajadores de la microempresa, además se estará proponiendo una modificación parcial de la ley en donde contribuye al desarrollo de la economía social tanto del empresario y del trabajador.

También los bachilleres Chino y Eláez, en su tesis derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco y el empleo digno, guarda parcialmente relación con la presente investigación, en esta tesis abordaron más en el enfoque de formalización de las empresas y con sus trabajadores y el trabajo digno. Sin embargo, en la presente tesis se abordan con amplitud la vulneración (...) de los trabajadores de la microempresa frente al régimen común y del mismo régimen MYPE, pero de las pequeñas empresas, dentro de sus conclusiones tenemos que:

Dado que el Estado es responsable de garantizar el cumplimiento de los Reglamentos Especiales de la MYPE, es necesaria una fiscalización eficaz; sin embargo, los resultados de este estudio muestran que no se lleva a cabo una fiscalización adecuada, como lo demuestra una alta tasa de incumplimiento de los derechos y

beneficios laborales por parte de los empresarios de la MYPE hacia sus trabajadores, lo que da lugar a la insatisfacción y el malestar de los trabajadores, y a no cumplir con las normas de un lugar de trabajo digno. (Chino y Elaez, 2018, pp. 138-139)

En consecuencia, esta tesis tiene una tenue relación con la presente investigación, dado que se trata de la vulnerabilidad de los trabajadores de microempresas. Sin embargo, en esta tesis se abordó en profundidad la vulnerabilidad de los derechos laborales de los trabajadores, y como novedad se presentó la derogación parcial de la Ley 30056 y el Decreto 013-2013-PRODUCE.

Por último, la tesis sobre el problema de los derechos laborales de los trabajadores de las microempresas en Perú se creó utilizando el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 111, y la Constitución política de Perú, donde la tesis se ocupa tanto de las leyes internacionales como de las nacionales, concluyendo que:

Los trabajadores de las microempresas se enfrentan a una discriminación clara y obvia; en base al derecho a la igualdad ante la ley, establecida en nuestra Carta Magna, hacia los trabajadores de la microempresa, respecto a los trabajadores del régimen general o común, al otorgarle menos derechos laborales, sin justificación válida que fundamente el porqué de la privación de determinados derechos laborales (Lucana Peralta, 2021, p. 46).

La tesis en mención también guarda una relación tenue con la presente investigación, toda vez que se analice a los trabajadores de la microempresa, lo novedoso de la presente tesis es presentar el proyecto de ley con aras del cambio parcial de la ley 30056 y el Decreto Supremo 003-2013-PRODUCE.

2.1.3. Definición del Problema

¿De qué manera se vulneran los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa frente al régimen de la actividad empresarial?

2.2. Finalidad y Objetivos de la Investigación

2.2.1. Finalidad

La finalidad de la presente investigación busca la modificación parcial de la ley 30056 y el D.S 013-2013- PRODUCE, que es la vigente, sobre los beneficios laborales de los trabajadores de la microempresa

2.2.2. Objetivo general y específico

2.2.2.1. Objetivo general

Identificar las maneras en que se vulneran los derechos laborales de los trabajadores de microempresas frente al régimen de la actividad empresarial.

2.2.2.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la naturaleza jurídica de la MYPE en el Estado social económico peruano
- b) Analizar la naturaleza jurídica sobre los derechos laborales en la MYPE
- c) Determinar si realmente la OIT protege los derechos y beneficios de los trabajadores de las MYPE
- d) Establecer los beneficios del régimen laboral de MYPE frente a otros regímenes laborales
- e) Proponer la modificatoria parcial de la ley laboral de la MYPE

2.2.3. Delimitación del estudio

La presente investigación se suscribe en el análisis y entendimiento de los efectos jurídicos en los trabajadores de la microempresa y los derechos laborales específicos que gozan los trabajadores actualmente, su normativa vigente la ley 30056 y D.S. 013-2013-PRODUCE, frente de la actividad empresarial D. Leg.728, régimen laboral común.

2.2.3.1. Delimitación social

La presente investigación abarca para todos los trabajadores de la microempresa sujetos a la ley de las MYPE

2.2.3.2. Delimitación espacial

La presente investigación está enfocado a todas las microempresas en todo el territorio nacional que estén afiliadas al régimen especial laboral.

2.2.3.3. Delimitación temporal

Desde su creación de la ley MYPE y REMYPE

2.2.4. Justificación e importancia del estudio

2.2.4.1. Justificación Teórica

La presente investigación adquiere relevancia, porque se presentan dos enfoques una de ellas es el enfoque empresarial frente a los beneficios laborales de los trabajadores de la microempresa, y los beneficios de los trabajadores del régimen general común, es cierto que el Estado busca el desarrollo empresarial y por ello establecen leyes con fin de que las empresas MYPE se formalicen en el ámbito laboral y tributario, no obstante, dejan de lado al trabajador de la microempresa atentando en contra de sus derechos laborales y también la vulneración del derecho a lo no discriminación.

Por lo tanto, en vista de que se presenta esta problemática se pretende evidenciar que el régimen especial laboral de las MYPE para

las microempresas es totalmente atentatorio contra los derechos y principios laborales. Es así que, con esta investigación se analizó y es objeto de crítica la ley 30056 y el D.S. 013-2013-PRODUCE sus modificatorias desde el punto de vista del derecho del trabajador del régimen laboral microempresa y el régimen laboral general o común, a la luz de la teoría de los derechos fundamentas y la teoría de los derechos humanos laborales.

2.2.4.2. Justificación Practica

En el contexto diario, se advierte pues, que existe de que estos trabajadores son los que tienen más vulneración de los derechos laborales y son los más explotados, de allí la necesidad de realizar la presente investigación, que además adquiere esta relevancia para el derecho laboral de las minorías.

2.2.4.3. Justificación Social

La presente investigación busca equiparar una propuesta idónea tanto para el trabajador de la microempresa y al desarrollo empresarial, en consecuencia, contribuye a los operadores del derecho, legisladores, especialistas en derecho laboral, empresarios.

2.3. Hipótesis y Variables

2.3.1. Supuestos teóricos

a) La degradación de los derechos laborales

Se debe entender como una práctica que afecta a la dignidad del trabajador, esta es manifestada cuando el empleador le baja de categoría o nivel jerárquico, en la hipótesis planteada lo genera el propio Estado dando leyes discriminatorias que atenta contra la dignidad y el desarrollo integral del trabajador.

b) El principio de igualdad de trato y progresividad laboral

Aquí debemos entender que todos los trabajadores tienen el mismo derecho en todos los extremos y del mismo modo el principio de progresividad establece que no se pueden hacer cambios en su contrato en donde el trabajador sea el perjudicado de lo contrario buscar siempre el más beneficioso para el trabajador.

Además, el objetivo de este principio es la supresión de cualquier tipo y/o modalidad de discriminación y todo fomento y promoción de empleo debe encuadrarse dentro este principio, igualdad de trato y de oportunidades.

c) El desarrollo integral del trabajador

Debe ser entendida que el trabajador necesita capacitarse y desarrollarse íntegramente para el desempeño de sus funciones y en su aspecto personal.

De modo que, todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada deben tener los mismos beneficios laborales, al discriminarlas estaríamos dejando de lado el desarrollo integral del trabajador.

2.3.2. Hipótesis

Los derechos laborales que se vulneran de los trabajadores de la MYPE frente al régimen de la actividad empresarial son:

- a) Principio de la Igualdad de trato y de la no discriminación
- b) La progresividad del derecho laboral
- c) El desarrollo integral del trabajador

2.3.3. Variables e Indicadores

2.3.3.1. Variables Independiente

Derechos laborales de los trabajadores de microempresas

VARIABLE INDEPENDIENTE – Efecto	INDICADORES
Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa	<ul style="list-style-type: none">- Discriminación- Degradación de beneficios laborales- Principio de igualdad de trato y progresividad laboral- Desarrollo integral del trabajador
VARIABLE DEPENDIENTE – Causa	INDICADORES
Régimen de la actividad empresarial <ul style="list-style-type: none">- Principio de igualdad de trato y la no discriminación- La progresividad del derecho laboral- Desarrollo integral de trabajador	<ul style="list-style-type: none">- Recorte de Beneficios laborales- Eliminación de Beneficios laborales- Beneficios laborales- Seguro social- Participación en las utilidades

2.3.3.2. Variables dependientes

- a) Principio de Igualdad de trato y no discriminación
- b) La progresividad del derecho laboral
- c) El desarrollo integral del trabajador

CAPITULO III

MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1 Población y muestra

No es aplicable a la presente tesis, por cuanto es el estudio de la regulación de las leyes en cuanto a los regímenes laborales existentes de la actividad privada, ley 30056, el D.S. 013-2013, el D. Leg 728.

3.2 Diseño de la Investigación

3.2.1 Tipo de la Investigación

La presente investigación es de tipo aplicada o Lege Ferenda, toda vez que no solo se analiza las principales institucionales sobre la base del problema planteado, sino que además se busca proponer un cambio parcial de los artículos 50, 56, 63 y 64 del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE a través de una propuesta legislativa.

3.2.2 Método de la Investigación

En la presente investigación como se ha entendido, que los niveles y objetos del derecho son múltiples y no es suficiente aplicar un solo método, por lo que se debe ver la unión metodológica, al aplicar la unión de varios métodos de investigación se puede tener una visión general y más clara para dar solución al problema planteada.

En esa línea, en la presente investigación hemos aplicado diferentes métodos es como sigue:

3.2.2.1 Método general

- a) Método analítico

El método analítico se debe entender para la presente investigación como el análisis empírico de la ley 30056, D.S. 013 -2013-PRODUCE y D. Leg.728

Este método se utilizó en la medida en que la ley MYPE del régimen laboral especial y el D. Leg. No. 728 del régimen laboral general, también conocida como común, permitían identificar los efectos de una violación de los derechos laborales de los trabajadores en una microempresa en relación con el régimen de la actividad empresarial común, y luego sintetizar los resultados que tiene mayor relevancia y finalmente determinar su alcance con el objeto de la presente investigación.

b) Inductivo – Deductivo

Deductivo: “que ha sido planteado inicialmente en temas más generales hasta llegar a los aspectos concretos y específicos de un problema o realidad” (Wiltker, 1986, p. 55), **Inductivo:** “que ha sido presentado desde los aspectos particulares del problema hasta llegar a los aspectos más generales” (Wiltker, 1986, p. 55).

A través de estos métodos se ha podido tener conocimiento de lo específico a lo general y viceversa del análisis de cada norma legal que interviene en la problemática generada respecto a los derechos laborales de los trabajadores de las microempresas, para llegar a sustentar la hipótesis planteada

3.2.2.2 Métodos específicos

(a) Método Exegético

El método exegético “es el estudio lineal de las normas como están expuestas en el texto legislativo”. (Ramos Nuñez, 2007, p. 110)

El método Exegético, debe ser entendida, en la interpretación de la norma jurídica, considerando únicamente el sentido literal y gramatical de las palabras que la componen.

Se aplicó este método porque se ha interpretado en sentido literal la norma jurídica sobre las leyes laborales; régimen laboral especial MYPE y las normas que regulan el Régimen laboral general o común, la constitución política del Estado y OIT.

(b) Método hermenéutico

Método hermenéutico se da en todo texto, objeto, palabra y acción en un sentido doble: El literal, y el sentido pragmático (practico), analógico o alegórico (figurativo) (Arango, 2012, p.1).

Se ha utilizado este método porque se ha analizado las leyes internaciones, nacionales y normas jurídicas que reconocen los derechos laborales, doctrinas y jurisprudencias del régimen laboral especial de las MYPE ley 30056, D.S.013-2013-PRODUCE y el Régimen Laboral General o común D. Leg. 728 y contrastado con la CPP, OIT, con fin de buscar la solución al problema de la investigación.

(c) Método dogmático

El método dogmático “propone estudiar el ordenamiento jurídico para conocerlo, transmitir ese conocimiento, utilizarlo, optimizarlo y mejorarlo” (Rojas Tudela, 2019, web. párr. 4).

Este método se ha utilizado porque la problemática que existe en los trabajadores de la microempresa, siendo esta la vulneración

de los derechos laborales amerita un cambio parcial de esta ley 30056 y el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE.

Se analiza las normas jurídicas, normas internacionales, la OIT, CADH, DUDH, PIDESC, la constitución del Estado, las normas laborales del régimen laboral especial MYPE y las normas laborales del régimen laboral general o denominado común.

3.2.3 Enfoque de la Investigación

El enfoque que se ha aplicado en la presente investigación es cualitativo.

3.2.4 Diseño de la investigación

El diseño aplicado a la presente investigación es el no experimental

3.3 Técnica e instrumento de Recolección de Datos

En la presente tesis se ha aplicado diferentes técnicas e instrumentos para la recolección, selección, análisis y la interpretación de datos que tienen mayor relevancia como son:

3.3.1 La observación documental

“Es la técnica de campo que tiene por objeto detectar el funcionamiento real de una institución jurídica para evaluar la distancia que hay entre el deber ser prescrito y el ser real, sobre los hechos socio-jurídicos” (Wiltker, 1986, p. 104).

Se aplica la técnica de la observación y su instrumento y la ficha de observación con fin de obtener información relevante para la investigación. Es así que, que hemos examinado, libros de materia constitucional y civil, de las cuales hemos extraído información relevante para el análisis de las variables de la presente investigación. Además, se ha recolectado jurisprudencias, para la comprobación de las hipótesis planteadas.

3.3.2 Análisis documental

Se aplica esta técnica análisis documental y su instrumento ficha y recojo de datos, porque se realizó un análisis más minucioso e integra de las jurisprudencias, doctrinas, diversas normatividades, pronunciamientos de juristas y la constitución política del estado, acordes con la finalidad del estudio.

3.4 Procesamiento de Datos

De acuerdo a las investigaciones y revisión de informaciones, jurisprudencias, leyes y normas, revistas y pronunciamientos de juristas por medios de internet, se procesa dicha información con el fin de contrastar mi hipótesis y sus indicadores.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

4.1.1 La naturaleza jurídica de las MYPE en el Estado social económico peruano

4.1.1.1 ¿Qué es la naturaleza jurídica?

Según Lois Estévez, “el concepto y termino naturaleza se encuentran utilizados a menudo por la jurisprudencia clásica haciendo referencia a instituciones jurídicas singulares. Así hay también una naturaleza jurídica de cada una de las instituciones. Naturaleza significa siempre esencia, peculiaridad, normalidad” (Lois Estevez, 1956, p.16).

Sin embargo, la Ley toma la naturaleza “como aquello que existe materialmente o como aquello que es concebido de hecho en la valoración social, es la misma ley la que construye para cada uno una peculiar estructura, la cual se reproduce y se perfila en la doctrina bajo el concepto de la naturaleza de la institución”, esto es, “decir naturaleza jurídica o decir configuración jurídica es, poco más o menos, lo mismo. Por lo demás, el perfil de cualquier institución jurídica, es decir, su estructura, habrá de venir determinada por conjunto de las normas jurídicas que la regulan” (Ídem, 1956, p.16).

De lo anterior, podemos deducir que la naturaleza jurídica de una institución es la esencia, peculiaridad y normalidad de esa institución, definida por el conjunto de normas que la rigen. También podemos decir que la naturaleza jurídica se refiere a algo que existe físicamente o se concibe como tal en la valoración social. Todos ellos se rigen por lineamientos legales.

Como referencia de la naturaleza jurídica de las MYPES, se dice que “es la unidad económica conformada por una persona natural o jurídica, que en cualquiera de sus formas: ya sea de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios” (El Peruano, 2013, p.511870). En consecuencia, una empresa persona natural y/o jurídica pueden ser calificadas como microempresas, tanto una sociedad anónima, una empresa unipersonal, EIRL o una persona natural con negocio que es considerado como conductor del negocio, no necesariamente debe ser constituida como una empresa.

4.1.1.1 Características de las REMYPE

En cuanto a las características de las REMYPE, podemos indicar que, estas han sufrido diversas modificaciones desde su creación de la ley 28015, que entró en vigencia el 03 de julio del 2003, hasta la actualidad la última vigente es la ley 30056 y el D.S. N° 013-2013-PRODUCE, en donde las MYPE se caracterizan y se categorizan en función al nivel de ventas:

Tabla 2

Características de las MYPE

Características	Microempresa	Pequeña Empresa	Medianas Empresas
Nivel de Ventas	Max. hasta 150 UIT	De 150 a 1700 UIT	De 1700 hasta 2300 UIT

Nota: Elaboración propia, diario el Peruano.

4.1.1.2. Por su naturaleza jurídica clasificación

- a) Persona Natural: es la misma persona quien es el conductor de su propio negocio, se le conoce como “persona natural con negocio” la cual está formada que la misma persona que realiza sus actividades comerciales, industriales y de servicios.

Para efectos legales tributarios es la propia persona quien asume las responsabilidades, obligaciones y derechos del negocio. Es así que, la persona natural acepta y garantiza con sus bienes personales cualquier deuda u obligación a la que pueda estar sujeta su negocio.

- b) Persona Jurídica: nace de un acto jurídico o una constitución de empresa, está conformado por uno, dos o más individuos que son considerados como socio y/o accionista. La empresa es quien asume todas las responsabilidades. Esto significa que las deudas u obligaciones que pueda contraer la entidad están garantizadas hasta el límite de bienes que estén registrados a su nombre, en consecuencia, este tipo de personería están representado por una persona natural, que es denominado representante legal, es el quien representa ante cualquier entidad o institución. Toda persona jurídica se rige con la ley de sociedades.

La creación de las MYPE, desarrolla un papel muy importante en el crecimiento de la economía de nuestro país, este régimen económico, tiene por objeto según su art. 1 de la ley 28015, “la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al producto bruto interno y las exportaciones, y su contribución a la recaudación tributaria” (El Peruano , 2003, s/n)

Es así que, en la publicación de la revista COMEX PERÚ 2020, data sobre la estructura empresarial en el Perú y el rol de las MYPES y de acuerdo a las cifras extraídas del INEI, el sector

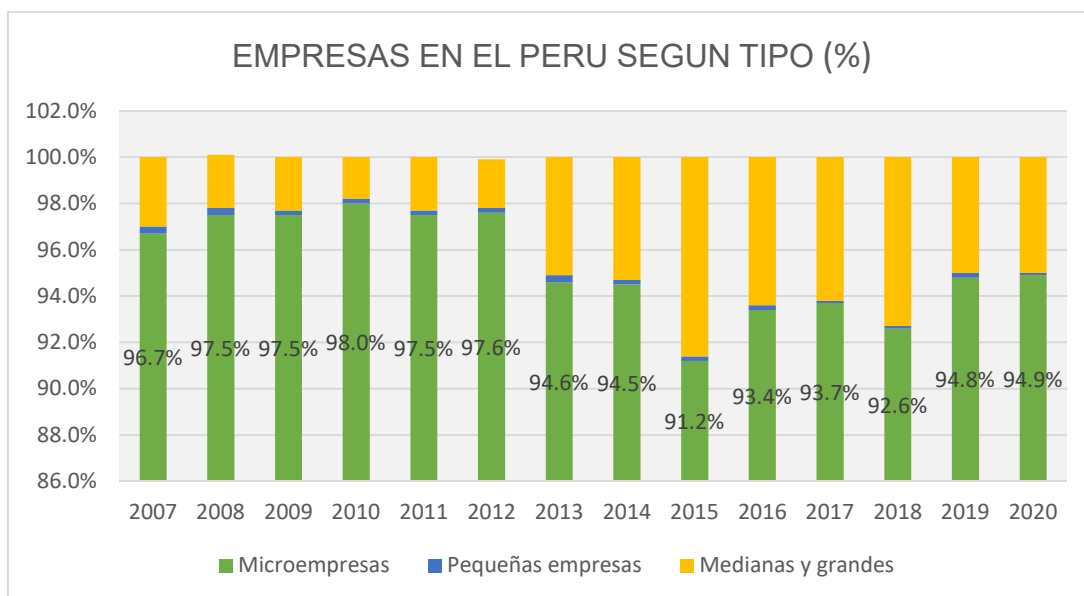
privado empresarial está conformado principalmente por las micro y pequeñas empresas. Por otra parte, como se aprecia en la figura 1, que desde el 2007 al 2020, las microempresas representan un promedio 95.3%, las pequeñas empresas un promedio de 0.2% y entre las medianas y grandes un promedio de 4.5% (COMEXPERU, 2020, p. 5).

A efectos de una mayor explicación del tema, los datos antes señalados han sido especificados mediante un gráfico de barras, en donde se evidencia, que un 95% de empresas son microempresas, siendo así que se puede deducir que los empresarios han optado crear empresas de este régimen para obtener mayor ventaja, también se observa a lo largo de los años el crecimiento y/o aumento de este tipo de empresas que representan el incremento significativo de las MYPE instauradas a lo largo de todo el Perú.

Desde la dación de la norma, ha significado un interés por parte de aquel sujeto de derechos de fomentar de un lado la riqueza y contribuir a la producción e indirectamente el empleo, frente a las grandes empresas que gozan de un mayor capital y sostenibilidad y que su objetivo lejos de promover el trabajo, buscan como incrementar su propio patrimonio.

Figura 1

Empresas en el Perú según tipo (%)



Nota: Elaboración Propia

De acuerdo a la información publicada por INEI sobre el empleo en la MYPE en el Perú, tal como se muestra en el Figura 2, el porcentaje de la informalidad laboral en el 2020 se ha elevado a un 85% dos puntos porcentuales más que el 2018, cuatro puntos por encima 2017, y el promedio desde el 2007 al 2020 la informalidad es de 84.9% (INEI, 2022, p. s/n), a pesar de que el Estado ha implementado acciones y mecanismo para llevar a cabo y fomentar su formalización y productividad esta han sido un fracaso, el nivel de informalidades de las empresas micro y pequeñas siguen en aumento.

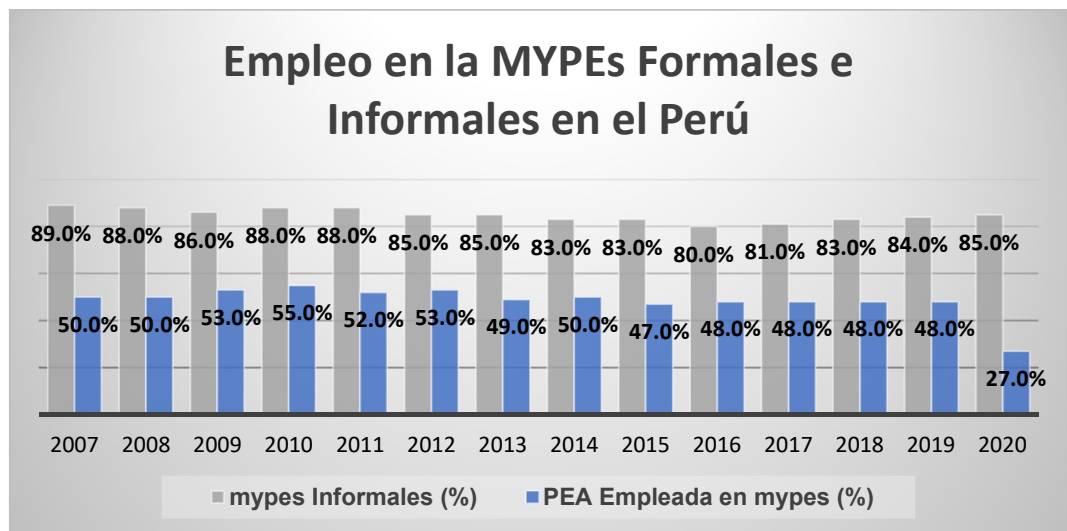
En definitiva, esta característica de las MYPE se observa que no han mejorado en lo absoluto, lo que nos lleva a pensar que, si bien estas unidades de negocio cuentan con plataformas para crecer y formalizarse en lo laboral, no se ha logrado, como se observa en la figura 1 el incremento de este sector empresarial está en constante crecimiento desde el 2017 al 2020. Sin embargo, en la parte laboral ver figura 2 la informalidad sigue siendo alto, en consecuencia, los beneficios otorgados por el Estado a este sector empresarial no han sido fructífero, podemos pensar que debe ser por la falta de información o desconocimiento de los pequeños empresarios y poca

información recibida por parte de administración tributaria y laboral.

La Sunat y Sunafil debería implementar mecanismos de información a los empresarios de este sector para que ellos puedan tener conocimientos de todos los beneficios que se les otorgan en la parte tributaria y laboral, la función no solo debe ser sancionar, como se ha demostrado en la figura 1 y 2 los números demuestran que sigue la informalidad y la lucha debe ser buscar a que este porcentaje de informalidad se convierta en un menor porcentaje.

Figura 2

Empleo en las MYPE formales e informales en el Perú



Fuente: Elaboración propia, INEI

En cuanto a las empresas formales en el Perú, según las últimas estadísticas desde la aplicación de la ley 30056, sobre el crecimiento de este régimen MYPYME ver Figura 3 fuente PRODUCE. Este sector empresarial está conformado por el 99.5% de la totalidad de empresas formales en la economía peruana el 95.2% están conformadas por microempresas, 4.1% que lo conforman las pequeñas entidades y 0.2% medianas entidades empresariales. Esto se debe a que el Estado otorga muchas facilidades al

desarrollo del libre mercado y el fomento al desarrollo económico del Perú.

Si bien, el Estado otorga las facilidades y mecanismos para incentivar a que las MYPES se formalicen y fomenten el empleo digno, esto no parece resultar debido a las estadísticas que demuestran en la figura 2, la informalidad en este sector empresarial sigue siendo alta desde la creación del régimen laboral MYPE.

Figura 3

Evolución de las MYPEME formales 2013-2020



Fuente: (PRODUCE, 2022, p. s/n)

4.1.2 La naturaleza Jurídica sobre los derechos laborales en la MYPE

El derecho laboral de las MYPE fue creado con la ley 28015, que data en el artículo 43° de la ley en mención.

Crease el régimen laboral especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Microempresas, mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de

las mismas. El presente régimen laboral especial es de naturaleza temporal y se extenderá por un periodo de (5) cinco años desde la entrada en vigencia de la presente Ley, debiendo las empresas para mantenerse en él, conservar las condiciones establecidas en los artículos 2° y 3° de la presente Ley para mantenerse en este. El régimen laboral especial comprende remuneración, jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, despido injustificado, seguro social de salud y régimen pensionario (El Peruano, 2003, s/n).

Dicha ley fue creada con el propósito de promover la formalización y desarrollo de las microempresas, asimismo facilitar a los trabajadores al acceso a los derechos laborales y a gozar de un seguro, es así que la mayoría de los trabajadores de este régimen laboral microempresas son los mismos dueños y/o socios de su propio negocio.

Con el fin de formalizar a los trabajadores que trabajan de manera informal, el Estado emite por primera vez la ley MYPE N° 28015 y todas sus modificaciones, para que los empresarios puedan formalizar a sus trabajadores y cumplir con las obligaciones laborales, el Estado, viene adecuando las normas para facilitar el acceso a diferentes plataformas de emprendimiento de este sector empresarial con fin de mejoras continuas para incentivar la formalización de los negocios y de sus trabajadores, en la creación de la norma antes mencionada empezó con fines promocionales y que era un régimen temporal hasta convertirse en permanente.

Las empresas y/o personas naturales con negocio de este régimen, deben de cumplir ciertos requisitos para tener acceso a este beneficio, una de ellas es el nivel de ventas que se ha mostrado en la tabla 1, dicha información sirve para determinar si es micro o pequeña empresa (microempresa sus ventas en 2021 no deben superar los S/ 660,000 y pequeña empresa de S/ 660,000 hasta S/ 7,480 000) y finalmente deben

inscribirse en línea en la página del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo accediendo con su clave sol a la acreditación como tal, el acogimiento es automático.

Con este documento de acreditación, todo empleador que se encuentre acreditado y/o registrado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa - REMYPE, es elegible para acceder a los beneficios como empleador de micro y/o pequeña empresa.

En consecuencia, la esencia de toda MYPE y su naturaleza jurídica que la diferencie de otras formas de conformación empresarial son:

- a. **Por Vinculación**, ninguna empresa que forme parte de un grupo económico que no cumpla con las condiciones de las MYPE podrá ser admitida a este régimen.
- b. **Por tipo de Actividad**, no es aplicable a las empresas sujetas a otros beneficios laborales especiales, unidades económicas en el ámbito de bares, discotecas y juegos de azar.
- c. **Por problemas de Inscripción**, no pueden acogerse quienes brindan información fraudulenta y dividen sus unidades productivas. Tampoco será considerado los que cesen trabajadores del régimen general después de haberse inscrito en el registro nacional MYPE.

4.1.2.1 Los derechos laborales del Régimen Especial (REMYPE)

De acuerdo a las últimas modificaciones vigentes según D.S. 013-2013-PRODUCE, denominado los beneficios laborales de los trabajadores de la micro y pequeña empresa son totalmente reducidos, en los artículos 50° hasta 56° de la presente ley antes mencionada, se detallan los beneficios laborales de los trabajadores que a continuación se muestra en la tabla 3.

Tabla 3

Beneficios Laborales De Los Trabajadores de la Micro Y Pequeña Empresa

Beneficios de los trabajadores	Microempresa	Pequeña empresa
Remuneración Mínima Vital	SI	SI
Asignación Familiar	NO	NO
Vacaciones	15 días	15 días Por cada año
Gratificación	NO	SI (media remuneración) Julio y Diciembre
Compensación por Tiempo de Servicio	NO	SI (15 Remuneraciones diarias, por cada año)
Participación en la Utilidades de la empresa	NO	SI
Descanso semanal Obligatorio	SI	SI
Feridos no laborados	SI	SI
Jornada de Trabajo	8 horas diarias y 48 horas semanales	8 horas diarias y 48 horas semanales
Jornada Nocturna	SI (No aplica, si es habitual)	SI 35%
SCTR	NO	SI
Seguro Social de Salud	SI (SIS)	SI (Es salud)

Sistema Pensionario	SI (ONP –AFP)	SI (ONP –AFP)
Seguro Vida Ley	SI	SI
Indemnización por despido Arbitrario	SI – 10 remuneraciones diarias por año de servicio máx. 90	SI – 20 remuneraciones diarias por año de servicio Max. 120
Trabajo en Sobretiempo	SI	SI

Nota: Elaboración propia, ley 30056 y D. Leg 728

Como se muestra en la Tabla 3, existe una clara y evidente discriminación y vulneración de derechos laborales de los trabajadores de un mismo régimen como es la distinción trabajadores de la microempresa y trabajadores de la pequeña empresa, si comparamos los beneficios laborales que fueron otorgados a cada sector empresarial, pues, es notoria la diferencia, en una microempresa prácticamente no tienen beneficios y la pequeña se le han disminuido a un 50% algunos beneficios en comparación con los trabajadores del régimen general o denominado común. Antes de la promulgación de la Ley 28015, todos estos beneficios gozaban todos los trabajadores del sector privado.

Al no tener el beneficio de la CTS el trabajador que se queda sin empleo, pues queda desprotegido económicamente para afrontar las consecuencias del desempleo, para sobrellevar las necesidades personales y de su familia.

Los trabajadores de la Microempresa al contar solamente con una remuneración mínima vital actualmente S/ 930.00, pues con este ingreso, no le permite crecer, desarrollarse como persona, tampoco acceder a un ahorro para adquirir una vivienda.

Si bien, se aprecia en la figura 3 el crecimiento y/o formalización de las empresas de este segmento, esto no garantiza la formalización de los

trabajadores informales, tampoco garantiza que los trabajadores estén contentos siendo discriminado y vulnerados en sus derechos laborales.

Además, se confirma la vulneración que existe en los derechos laborales al analizar el principio de progresividad y no regresividad, en donde con este principio los trabajadores deberían de estar protegidos. Pero, la ley 30056 y Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, está vigente y también esta ley contraviene al principio mencionado, en tal sentido podemos decir que esta ley debe ser modificado de inmediato, por los motivos ya demostrados y expuestos.

Finalmente, los trabajadores de este sector empresarial al tener vigente esta ley donde ellos están siendo sacrificados en sus derechos laborales, no tienen la misma oportunidad de crecimiento profesional, personal y a tener una vida digna, que otros trabajadores de actividad empresarial privada, como se ha demostrado en a tabla 3 ellos no gozan de muchos beneficios y solo tienen una remuneración que cubre su alimentación y vestimenta. El trabajo digno no solo es la formalización, también debería ser respetando los derechos conferidos por la carta magna y principios laborales.

4.1.3 Los Derechos Laborales del Régimen Especial (REMYPE) frente al Régimen General Común

Como se ha expuesto los beneficios laborales del régimen laboral especial de las MYPE en la siguiente tabla 4 vamos a demostrar los comparativos de los beneficios de ambos regímenes laborales, tanto: régimen laboral general y especial vigente.

Tabla 4

Comparativo de Beneficios Laborales de los Trabajadores de la Actividad Privada Régimen Común y Especial

Beneficios de los trabajadores	Régimen laboral General - Común	Microempresa	Pequeña empresa
Remuneración Mínima Vital	SI	SI	SI
Asignación Familiar	SI	NO	NO
Vacaciones	30 días	15 días	15 días Por cada año
Gratificación	2 gratificaciones de sueldo completo (Jul-Dic)	NO	SI (media remuneración) Julio y Diciembre
Compensación por Tiempo de Servicio	SI (Mayo y Noviembre)	NO	SI (15 Remuneraciones diarias, por cada año)
Participación en la Utilidades de la empresa	SI	NO	SI
Descanso semanal Obligatorio	SI	SI	SI
Feriados no laborados	SI	SI	SI
Jornada de Trabajo	8 horas diarias y 48 horas semanales	8 horas diarias y 48 horas semanales	8 horas diarias y 48 horas semanales
Jornada Nocturna	SI	SI (No aplica, si es habitual)	SI 35%
SCTR	SI	NO	SI

Seguro Social de Salud	SI	SI (SIS)	SI (Es salud)
Sistema Pensionario	SI	SI (ONP –AFP)	SI (ONP –AFP)
Seguro Vida Ley	SI	SI	SI
Indemnización por despido Arbitrario	SI – Sueldo y medio por cada año. Max 12 sueldos	SI – 10 remuneraciones diarias por año de servicio máx. 90	SI – 20 remuneraciones diarias por año de servicio Max. 120
Trabajo en Sobretiempo	SI	SI	SI

Nota: elaboración propia, ley 30056 y D. Leg.728

Así pues, se demuestra en la tabla 4, que existe una clara discriminación de beneficios laborales en los trabajadores de la actividad privada. El recorte de estos beneficios en los trabajadores de la pequeña empresa en algunos casos se ha reducido en un 50%, sin embargo, en los trabajadores de la microempresa, pues, se ha vulnerado todos los beneficios laborales, tal como se evidencia en el cuadro anterior en el caso de gratificaciones, todo el trabajador del sector privado está sujeto a ese derecho de acuerdo a la ley 27735.

4.1.3.1 Beneficios laborales vulnerados a los trabajadores de microempresa

Luego de desarrollados los derechos laborales, así como los beneficios que comprenden para cada uno de los regímenes antes desarrollados, se ha podido advertir una reducción de diversos derechos laborales frente a otros trabajadores, los mismos que serán desarrollados a continuación:

A) Gratificaciones

Regulado por la ley 27735, denominado “Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad” este beneficio es otorgado a todos los trabajadores de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, tal como se data el en artículo 1 de la ley en mención.

“La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador” (El Peruano, 2002, s/n).

Tal como se demuestra líneas arriba, este beneficio de las dos gratificaciones corresponde a todos los trabajadores del sector privado. Sin embargo, los trabajadores de la microempresa siendo trabajadores de la actividad privada, están siendo excluidos de este beneficio laboral, de esta manera están vulnerando sus derechos laborales de los trabajadores de la micro empresa.

Finalmente, la importancia de este beneficio radica en que el trabajador de la actividad privada pueda cubrir sus gastos incurridos en las festividades indicadas, que se incrementan por motivos de recreación del trabajador y su familia, aquel trabajador de la microempresa, también cuenta con dichas necesidades y/o gastos, pero que lamentablemente se ha visto vulnerados al eliminarlo, aun cuando estos puedan realizar las mismas funciones, por lo que, atenta contra el derecho a la igual de los sujetos ante la ley y subsidiariamente la tutela del derecho al trabajo.

B) Compensación por tiempo de servicio

En adelante CTS, regulado, por el D. Leg. 650 y D.S. 001-97-TR y su reglamento D.S. 004-97-TR, el objeto de dicha norma es, “El beneficio de compensación por tiempo de servicios prestados tiene la característica de calidad al ser un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia” (El Peruano, 1997, s/n).

Este beneficio intangible está disponible para todos los trabajadores del sector privado y se utiliza cada vez que finaliza la relación laboral de un trabajador. Es tan importante porque cubre las necesidades del trabajador y su familia cuando el trabajador está sin trabajo. Sin embargo, los empleados de microempresas no tienen acceso a este beneficio y, como resultado, quedan vulnerables mientras el empleado está sin trabajo.

C) Asignación Familiar

Este beneficio es dado a todos los trabajadores de la actividad privada siempre cuando el trabajador tenga a cargo de uno o más hijos menores de 18 años, regulado por ley 25129 y su reglamento el D.S 035-90-TR, el fin de este beneficio es contribuir a la manutención de los hijos menores de edad.

Para los trabajadores del sector microempresa este derecho fue eliminado; ellos también tienen hijos menores de edad, son trabajadores de actividad privada y deberían contar con este beneficio que ayuda con la manutención de los hijos menores de edad al eliminarlos este beneficio los trabajadores de este régimen están siendo vulnerados en sus derechos laborales, pues restringir o limitar la concesión de este beneficio a determinados trabajadores teniendo como criterio de selección únicamente el régimen, ello es atentatorio contra el derecho a la igualdad y de la no discriminación, que a su vez no encuentra justificación en que una norma infra legal como es la ley

30056 y su reglamento no deben contravenir a una dispositivo constitucional.

D) Participación en las utilidades de la empresa

Es un derecho regulado en la misma CPP en su artículo 29°, en donde señala lo siguiente: “El Estado valida el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación” (García y Eto, 2016, p. 113). Mediante el D. Leg.892, el Estado para incentivar la productividad de los trabajadores del sector privado, ha establecido la obligación de las empresas a distribuir las utilidades generadas a sus trabajadores, la obligación nace, cuando el número de sus trabajadores supere más de 20 y se hace la distribución de acuerdo al rubro empresarial que a continuación se detalla:

Porcentaje de reparto de utilidades según sector empresarial

- a) Empresas Agrarias -----5% 2021-2023
- b) Empresas de Telecomunicaciones ----10% 2022
- c) Empresas Industriales -----10% 2022
- d) Empresas Mineras -----8% 2022
- e) Empresas de Comercio al por mayor y menor y restaurantes ---
-8% 2022
- f) Empresas que realizan otras actividades -----5% 2022

Los trabajadores de la microempresa no tienen los derechos antes esgrimidos, puesto que, fueron eliminados a pesar de que la constitución lo establece, por lo que, al suprimir estas facultades

vulneran nuevamente aquel derecho social de participación de los trabajadores en las utilidades, máxime si son estos trabajadores quienes dedican mayor tiempo e inversión a la realización de sus labores, sacrificando otros tiempos, por lo que, si bien ello vendría a ser una cuestión de difícil probanza, en la realidad socio laboral, ese supuesto se presenta en su mayor dimensión, es por ello que, restringir este derecho, deviene en atentatorio por los fundamentos ya expuestos.

En consecuencia, el Estado -como ente garante y promotor de los derechos- debería promover leyes que favorezcan y generen satisfacción para ambas partes, tanto del empresario y del trabajador, como se ha demostrado en la tabla 4, esta ley MYPE régimen laboral, favorece más a los empresarios que a los trabajadores, si bien se ha creado con la finalidad de formalizar y que los trabajadores tengan un trabajo “digno” estas no deberían ser los perjudicados los trabajadores ya que se han recortado sus derechos laborales siendo estas del mismo régimen privado, generado que exista la discriminación entre trabajadores del régimen laboral privado.

El Estado, debe buscar que los trabajadores del sector privado estén en la misma situación de satisfacción del ejercicio y protección de sus derechos laborales, comprendiendo a los que pertenecen tanto al régimen laboral general y especial.

Finalmente, como se puede apreciar en la figura 2, se demuestra que la informalidad laboral de las MYPE es bien alta y representa un promedio 85%, esto significa que los empresarios de este sector sacan la vuelta a la ley, a la falta de una fiscalización efectiva por parte de Sunafil, pero que lamentablemente a su vez encuentran amparado y respaldo de la ley, toda vez que esta ha demostrado ser una ley pro empleador.

4.1.4 La OIT y la protección de los derechos laborales de los trabajadores de la MYPE

La Organización de Comercio Internacional (OIT) es una organización internacional que surgió de la Organización de las Naciones Unidas:

Los gobiernos, las empresas y los trabajadores trabajan juntos para establecer normas laborales, formular políticas y desarrollar programas que promuevan el trabajo decente tanto para hombres como para mujeres. Sus objetivos son promover los derechos laborales, las oportunidades de trabajo digno, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo cuando se trata de temas relacionados con el trabajo (OIT, 1996, párr.3).

Fue fundada en 1919 con el objetivo explícito de lograr la justicia social como pilar principal de la paz universal y duradera, con un enfoque en el futuro del trabajo centrado en el ser humano y la innovación tecnológica, y un enfoque en lograr el trabajo decente y el desarrollo sostenible.

A. Seguridad y salud en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, al ser el organismo que busca la protección de los derechos laborales, por excelencia no solo se limita a reclamar derechos de carácter individual, sino también a nivel social, un claro ejemplo de ello es el derecho a la seguridad social, el mismo que fue definido en el año 1991, como:

La protección que la sociedad brinda a sus miembros, a través de una serie de medidas públicas, contra las injusticias económicas y sociales que, de no ser atendidas, resultarían en pobreza o reducción significativa de ingresos por enfermedad, embarazo, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y

muerte; así como la protección en forma de asentimiento (OIT, 1991, p. 15).

Seguidamente, esta seguridad social recoge principios en las cuales se sustenta y motiva a que sean desarrollados en cada país, a continuación, se ha creído por conveniente resumirlos, conforme se indica en la siguiente tabla:

Tabla 5

Principios de la Seguridad Social

Solidaridad	Toda persona debe contribuir al sistema de seguridad social de acuerdo a su capacidad contributiva y recibe prestaciones de acuerdo a sus necesidades.
Universalidad	Deben de participar todas las personas de los beneficios del seguro social, siendo esta un derecho universal amparado en la constitución por estar amparadas por la seguridad social.
Igualdad	Siendo un principio general del derecho, el principio de igualdad se aplica también en la seguridad social, esto quiere decir la atención debe ser sin discriminación de raza, sexo, origen o condición social.
Participación	Este principio permite que la sociedad pueda participar en la administración y dirección de la seguridad social a través de sus organizaciones representativas, y también de su financiamiento.
Inmediatez	Este principio, permite que los beneficios del seguro social deben de llegar oportunamente al beneficiario.
Obligatoriedad	Imperatividad en las normas de seguridad. El ingreso al sistema no depende de la voluntad del trabajador.
Integralidad	Las prestaciones del seguro social del sistema que se dé, deben cubrir en forma parcial y plena, la contingencia de que

	se trate: y debe responder a las necesidades efectivas del sector al que van destinadas, con niveles de dignidad, oportunidad y eficacia, deben de buscar en cubrir las diferentes necesidades.
--	---

Nota: Elaboración Propia

Es así que, tenemos la protección de normas internacionales que protegen a los trabajadores de las MYPE. Sin embargo, en nuestro país tenemos una clara discriminación con respecto al régimen del sistema de salud, siendo trabajadores del régimen privado, estas están siendo discriminado al darle la cobertura del SIS y quitarle el seguro complementario de trabajo de riesgo, se demuestra que esta ley fue creada más en beneficio de los empresarios de la microempresa y dejando de lado la seguridad y los beneficios que todo trabajador de la actividad privada ya tenían ganados antes de la creación del régimen laboral especial de las MYPE.

Como se ha demostrado en la Tabla 4, los trabajadores de la microempresa no tienen el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo en adelante SCTR, en nuestro país existentes diversas empresas que desarrollan actividades de construcción civil, empresas industriales y estás no están obligadas a adquirir el SCTR para sus trabajadores, de esta manera están dejando desamparados a los trabajadores de la microempresa que desarrollan actividades riesgosas, con respecto a la seguridad de trabajo de riesgo, lo que conlleva a futuro a una serie de demandas por responsabilidad civil extracontractual derivadas de accidentes laborales.

Además, todos los trabajadores del mismo régimen realizan los mismos trabajos, ellos también están dentro de las actividades que desarrollan trabajos de alto riesgo, sin embargo, fueron excluidos y desprotegidos y por consiguiente contraviene con el artículo 31° del convenio

102 de la OIT, los principios de universalidad, solidaridad y progresividad de los derechos humanos y de la misma constitución del Estado.

B. Régimen de Seguridad Social de las MYPE - Microempresa

Bajo el régimen de las MYPE los conductores y trabajadores de las microempresas están sujetos a afiliarse al régimen semicontributivo del Sistema Integral de Salud – SIS, el cual cubre determinadas prestaciones médicas, menores prestaciones económicas y algunos gastos. No obstante, nada impide al empleador a afiliarse a sus trabajadores de forma optativa voluntaria al régimen de Essalud.

Además, podemos deducir que el SIS para los trabajadores de microempresa es totalmente discriminatorio, ya que este régimen de salud no tiene muchas coberturas como el sistema de Essalud, como se muestra en la figura 4

Figura 4

Cobertura SIS

		COBERTURAS SIS				
		SUBSIDIADO	NRUS	INDEPENDIENTE	MICROEMP.	SIS GRATUITO
PRESTACIONES CURATIVAS, PREVENTIVAS RECUPERATIVAS	1,400 ENFERMEDADES(PEAS+C)	X	X	X	PEAS	PEAS
	TRASLADO DE EMERGENCIA	X	X	X	X	X
	OPERACIONES, HOSPITALIZACIÓN	X	X	X	X	X
	MEDICINAS, ANÁLISIS	X	X	X	X	X
	CANCER MAS FRECUENTES	X	X	X	X	X
	ENFERMEDADES ALTO COSTO	X	X	X		
PRESTACIONES ECONÓMICAS	Subsidio por fallecimiento de hasta S/ 1000.00	X	X	X	X	
LATENCIA	COBERTURA DE SALUD – DESEMPLEO				X	

Fuente: (DGT, 2019, p. 21)

C. OIT y su verdadera función de protección de los derechos laborales y sociales

La Organización Internacional del Trabajo su misión es la promoción de la justicia social de los derechos humanos y laborales reconocidos, es la única que tiene una agencia tripartita en donde la ONU, la OIT reúne a los gobiernos, trabajadores y empleadores.

En nuestra constitución descrito en su artículo 55° los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional, es, así pues, la denominación del documento de la OIT, entre ellos se encuentra el Estado Peruano, quien forma parte de esta organización desde el año 1919, a partir del cual ha venido y viene ratificando diversos instrumentos internacionales en diversas materias, que para el caso en análisis versan sobre igualdad de oportunidades y de trato, inspección del trabajo, políticas y promoción del empleo, salarios y tiempo de trabajo, seguridad y salud en el trabajo; y a partir del cual, no sólo forma parte de nuestro ordenamiento jurídico, sino que además existe de forma inherente un mandato imperativo para que el legislador antes de implementar cualquier normativa con efectos en los derechos laborales haga prevalecer la tutela y protección de los derechos laborales individuales y colectivos anteriormente citados.

Aun cuando la denominación de este organismo internacional sea la promoción y tutela de los derechos laborales, en los últimos años la OIT emitió diversos informes y/o pronunciamientos, en donde lejos de buscar la protección y la ansiada igualdad de oportunidades laborales, ha propuesto una reforma pro empleador, con el argumento de la libertad empresarial, iniciativa privada, promoción del empleo, pero se basa en el incremento de la MYPE sin valorar y/o realizar un estudio interno a fin de verificar el cumplimiento de los derechos laborales que le asisten a cada trabajador.

El estado en cumplimiento de su deber de incentivar el crecimiento y desarrollo de las MYPE, ha creado conveniente dar las facilidades para que

estas puedan formalizarse y formalizar a sus trabajadores. Sin embargo, en las investigaciones realizadas y de acuerdo a la información mostrada por el INEI, ya que, no se ha logrado el objetivo de la norma y por otro lado el de incentivar a que todas las personas tengan un “trabajo decente”.

Por otra parte, el D. Leg. 1086, denominado la Ley de promoción de la competitividad formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente, primero vamos a definir el significado de trabajo decente o empleo digno, para poder determinar si corresponde denominarlo como trabajo decente y/o trabajo digno.

Según la OIT el trabajo decente o digno es aquel trabajo que se realiza sin discriminación por género o cualquier índole, no es decente aquel trabajo que se realiza sin respeto a los principio y derechos fundamentales, y el que no permite un ingreso justo y proporcional al sistema formal, tampoco el que no brinda protección social, ni aquel que no incluye el diálogo social. En ese sentido la ley 30056 y el Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE, incumple todos los requisitos antes mencionados por la OIT. Por consiguiente, la denominación no es la correcta, toda vez que no se adecua a la normativa vigente.

De acuerdo a los informes de OIT sobre las MYPE, “cumplen un papel fundamental de la economía y sociedades como creadoras empleo y como impulsoras del crecimiento y de alivio de la pobreza” (OIT, 2022, párr. 2).

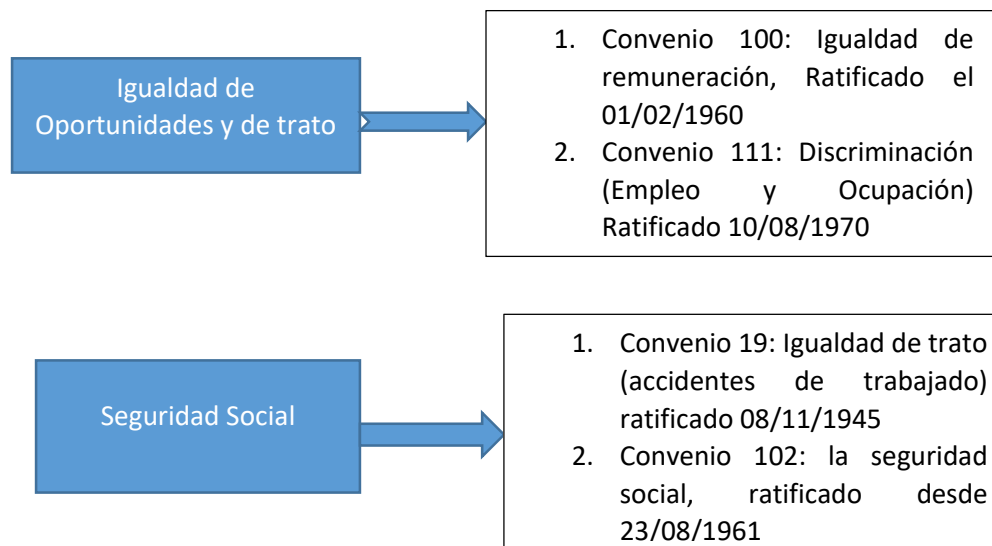
Las MYPE, es cierto que cumplen un papel importante en un país. Sin embargo en Perú los trabajadores de las MYPE están siendo discriminados, vulnerados en sus derechos laborales, no podemos aplaudir tal avance de las MYPE como empresa, cuando existe tal violación a los derechos fundamentales de todo ser humano, la ley Remype creada para las micro y pequeñas empresas lo único que genera es discriminación entre trabajadores del sector privado, tal situación, la OIT, promueve, fomenta el

“empleo decente” sin tener en consideración la vulneración de derechos de los trabajadores.

Ahora bien, otro aspecto que resulta importante traer a colación, es cuan obligatorio y vinculante es para el estado peruano, la emisión de los informes y/o pronunciamientos de la OIT que de manera concreta versen en los principales derechos de los trabajadores de la MYPE, atendiendo que el Perú forma parte de esta organización, se debe tener en cuenta que, no todos los convenios emitidos por la OIT han sido suscritos por el Perú, de tal manera que sólo serán obligatorios aquellos que han sido suscritos por el estado peruano, tal es el caso de:

Figura 5

Convenios de la OIT que están siendo vulnerado en el Perú



Nota: elaboración propia

Perú ha ratificado el Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y Tratamiento de la OIT convenio 100 desde el 1 de febrero de 1960 y el Convenio 111 desde el 10 de agosto de 1970, ambos convenios están en

vigor actualmente. Sin embargo, por las razones indicadas en la tabla 4, la Ley 30056 y la Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE contradicen estos acuerdos.

El Convenio 19 sobre el trato igual en los accidentes de trabajo, que ha sido ratificado desde el 8 de noviembre de 1945, y el Convenio 102 sobre la seguridad social, que ha sido ratificado desde el 23 de agosto de 1961, ambos violan la ley en cuestión y son discriminatorios. Además, la reducción del seguro social de Essalud al SIS, así como la exclusión del derecho a un seguro complementario en el trabajo en riesgo, deja a los trabajadores de las micro - empresas completamente desprotegidos e inseguros.

El gobierno peruano es urgido a respetar y aplicar estos acuerdos; no podemos aprobar leyes que contradicen a los derechos fundamentales de los trabajadores, que están protegidos por la Constitución política peruana y las normas internacionales. El Perú al ratificar todos estos convenios ya forman parte de la normatividad que deben regirse los legisladores. Por tanto, se exhorta al estado peruano adecuar su legislación a estos dispositivos vigentes, en aras de dar cumplimiento y el bienestar social.

4.2 Contrastación de Hipótesis

La hipótesis ha sido demostrada que existe una clara degradación de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa frente a los trabajadores del régimen laboral común e inclusive con el mismo régimen especial la pequeña empresa tal como se ha demostrado en la tabla 4 y a continuación se demuestra en la tabla 6 la degradación de derechos a nivel de la constitución del Estado, que amerita un análisis profundo.

Tabla 6

Los derechos laborales establecidos en la constitución frente a los derechos laborales del régimen laboral MYPE - Microempresa

Derechos Laborales Regulados en la Constitución	Régimen laboral MYPE – Microempresas
<p>Artículo 23° Párrafo 2: El gobierno fomenta el progreso social y económico, especialmente a través de políticas que fomentan el empleo productivo y la educación relacionada con el trabajo.</p>	<p>Objetivo y finalidad: “la promoción de la competitividad de las micro y pequeñas empresas, su formalización y desarrollo para aumentar el empleo a largo plazo, la productividad y la rentabilidad, la contribución al producto bruto nacional y a las exportaciones, y la contribución a la recaudación de impuestos”</p>
<p>Artículo 24° Párrafo 1: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.</p>	<p>Artículo 53° Último “párrafo: En los centros de trabajo cuya jornada de laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobre tasa del 35%”. Se transgrede la constitución “el horario nocturno de dichos trabajadores no gozan de este beneficio”.</p>
<p>Artículo 26°. Según él, los siguientes principios deben observarse en el lugar de trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Los derechos reconocidos por la Constitución y la ley son irrevocables. 	<p>Artículo 55° Gozan de 15 días de vacaciones, no tienen CTS, Gratificación, SCTR</p> <p>Artículo 63° Afiliación al régimen semicontributivo del seguro integral de salud – SIS</p>

Artículo 27°. - El trabajador está debidamente protegido contra el despido arbitraria en virtud de la ley.	Artículo 56°: Por cada año de servicio, la indemnización por despido equivale a diez remuneraciones diarias, lo que lo hace totalmente discriminatorio.
Artículo 29°.- El Estado reconoce el derecho a los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y fomenta otras formas de participación.	Artículo 50° No tienen derecho a la participación de Utilidades.

Nota: elaboración propia

Como se ha evidenciado en la tabla 6 que la hipótesis sobre el principio de igual de trato y progresividad laboral, ha sido totalmente atentatoria, toda vez que, existe el recorte y exclusión en los derechos laborales de los trabajadores de la micro empresa, frente al régimen común y del mismo régimen especial de la pequeña empresa, siendo estas del mismo régimen de la actividad privada.

Es, así pues, que existe el trato diferenciado de la norma, irrazonable, desproporcional en los derechos laborales de los colaboradores del mismo régimen de las empresas privadas, creando la discriminación entre trabajadores, en donde existe claramente en base a la constitución y a los acuerdos internacionales aquella vulneración de los derechos laborales.

Ahora bien, en su numeral 2: de la constitución, el artículo 23 establece que el estado promueve el progreso social y económico a través de políticas que promuevan el empleo productivo y la educación para el trabajo. Si bien esto es cierto, el objetivo de la Ley Mype es promover la competitividad, la formalización y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo, la productividad y la rentabilidad sostenible, así como la contribución del producto bruto interno (PBI) y la recaudación tributaria. . Teniendo en cuenta que la ley MYPE está más enfocada a formalizar y generar el crecimiento y mejoramiento de las micro y pequeñas empresas, así como la generación de empleo.

Sin embargo, respecto al fomento de empleo es algo subjetivo, ya que no se desarrolla la frase que dice en la constitución “progreso social y económico” esta frase esta demás toda vez, que los trabajadores de la microempresa solo perciben una remuneración mínima vital, en adelante RMV, de S/ 930.00 a esto se le descuentan por la ONP o AFP del 13% que equivale a S/ 120.90, el trabajador percibe fin de mes la suma de S/ 809.10, este importe no es suficiente para él y su familia, no alcanza para un ahorro mensual, para sus fines recreativos, menos el desarrollo integral del trabajador no tienen la calidad de vida que toda persona merece. Sin duda, los trabajadores de la microempresa son los más sacrificados y vulnerados por esta ley MYPE.

En resumidas cuentas, la ley mype es atentatorio con el artículo 23° de la constitución del Estado, toda vez que, no promueve el desarrollo social y económico, para ambas partes, solo favorece a los empresarios.

Por otro lado, se observa que el artículo 24° en su párrafo 1, establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (CPP,1993, s/n). Sin embargo, los trabajadores de la micro empresa están siendo vulnerados con este derecho al no percibir la sobre tasa de 35% de la RMV, este derecho fue excluido de los trabajadores de la microempresa, por tanto, se demuestra que la remuneración no es equitativa, estos trabajadores desarrollan el mismo trabajo que los demás trabajadores del sector privado, sacrifican sus horas nocturno en el trabajo, pero no están siendo reconocidos como tal.

Por lo expuesto, la ley mype, es atentatoria con el artículo 24 de la constitución del estado, toda vez que no se respeta la remuneración equitativa que está suscrito en dicho artículo, por consiguiente, esta ley mype, se debe de alinear a las normativas existentes que regulan los derechos laborales.

Ahora bien, el artículo 26 de la Constitución establece que en todas las situaciones de trabajo se deben observar los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, así como el principio de carácter irrevocable de los derechos constitucionalmente reconocidos. Sin embargo, la ley Mype va en

contra de este artículo, ya que, como se muestra en el Cuadro 6, los derechos de los trabajadores de la micro empresa se redujeron a 15 días libres por vacaciones, lo cual es ilegal y discriminatorio; se eliminaron; la CTS, los aguinaldos de julio y diciembre, así como la sobretasa del trabajo nocturno, la asignación familiar y el seguro SCTR.

El principio de la progresividad laboral, El principio de la progresividad laboral, que se encuentra plasmado en el artículo 23° de la Constitución del Estado, afirma explícitamente que ninguna relación laboral puede utilizarse para restringir el ejercicio de los derechos constitucionales, y que nadie puede ser indiferente o detractor de la dignidad del trabajador. También tenemos acuerdos internacionales, como es el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales en adelante PIDESC, como también en la Convención Americana de Derechos Humanos en su capítulo III denominado Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 26, en la constitución de la OIT en su artículo 19 numeral 8. Ahora bien, para dar cumplimiento a lo establecido por la PIDESC en su artículo 2 numeral 1:

“Cada uno de los Estados se ha comprometido a adoptar medidas (...) para agotar todos los recursos disponibles, a fin de lograr, en el tiempo, que todos los medios apropiados, incluida la adopción de medidas legislativas, sean efectivos para hacer efectivos los derechos reconocidos en esta sección” (PIDE, 1996, p. 2).

Por otro lado, la Convención Americana sobre Derechos Humanos del (Pacto de San José) en su artículo 26° decreta:

Los estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la

medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados (CASDH, 1969, p. 10).

En el mismo sentido, la constitución de la OIT, en su artículo 19 titulado Convenios y Recomendaciones - Efectos De Los Convenios y Recomendaciones Sobre Disposiciones que Establezcan Condiciones más Favorables, establece los derechos de todas las personas:

En ningún caso puede decirse que la adopción de una convención o una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de una convención por cualquier Miembro, invalida cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que provea mejores condiciones de trabajo para mujeres y hombres que los estipulados en la convención o recomendación (OIT, 2010, p.15)

De lo descrito en los párrafos anteriores, tenemos los convenios internacionales en vigor y la propia constitución del Estado, garantiza este principio de progresividad laboral y de no regresividad, es decir que ninguna ley puede empeorar los derechos laborales ya establecidos en la constitución. En todo caso los derechos deben mantenerse o mejorar, pero, de ninguna manera debe ir en retroceso y degradando al trabajador.

En definitiva, este principio de progresividad laboral, deben ser aplicados de manera eficiente por el estado peruano al crearse cualquier ley que afecte el derecho laboral ya reconocidos expresamente y consagrados en la constitución.

Sin embargo, al crease el régimen especial laboral, pues atenta a este principio, al ser recortados o eliminados los derechos laborales del trabajador de la microempresa, así pues, se demuestra que el Estado no está siendo garante y protector de los derechos constitucionales al aprobar leyes que son lesivos a derechos de trabajadores.

Evidentemente, como se ha demostrado la vulneración de los principios de igualdad y progresividad laboral, los trabajadores de la microempresa al ser recortados y excluidos de los derechos laborales, ellos no tienen las condiciones para un progreso social y económico, pues los derechos laborales que perciben no

son suficientes para él y su familia, tampoco alcanza para el bien material y espiritual, siendo los únicos afectados, en todo el sentido de la norma. La ley mype, fue creado con fines promocionales y desarrollo económicos, pero de los empresarios y que el estado pueda tener mayor recaudación tributaria, pero sacrificando y dejando desamparados a estos trabajadores.

Finalmente, dentro de ese orden de ideas, podemos deducir que el Estado no está siendo protector de los derechos fundamentales pues al aprobar el Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE, no está garantizando el principio – derecho a la igualdad, las medidas que han adoptado fueron pensado para que Estado fomente mayor riqueza y sacrificando a los trabajadores de la microempresa.

En consecuencia, esta lesión atentatoria de los derechos laborales no se justifica con el desarrollo y crecimiento económico del Estado, pues como se ha demostrado en la tabla 2, la informalidad de las MYPE sigue siendo alta y en las tablas 4 y 6 los derechos vulnerados en comparación de la constitución del estado y la ley MYPE.

4.2.1 Test de Proporcionalidad Nacional Régimen Laboral especial

Sin perjuicio de lo antes mencionado y sí se tiene en cuenta que la mayoría de los derechos laborales y principios contenidos y desarrollados en la hipótesis, adquieren un marco y relevancia constitucional, se ha creído conveniente aplicar el test de proporcionalidad con fin de determinar la legitimidad de las restricciones a los derechos fundamentales que vulnera el Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE, frente al D. Leg 728 y el mismo régimen laboral especial, pero, con las pequeñas empresas.

a) Primer paso: Verificación de la diferencia normativa

En esta fase, analizamos el D. Leg 728 que rige para los trabajadores del régimen general o denominado común y el D.S.013-2013-PRODUCE que rige para los trabajadores de la microempresa y la pequeña empresa, como se muestra en la Tabla 7, se evidencian una clara diferencia en

derechos laborales de ambos regímenes e inclusive del mismo régimen laboral especial, pero de la pequeña empresa, lo que resulta en inconstitucionalidad, el trato diferenciado de ambas normativas que pertenecen a trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

Tabla 7

Derechos Laborales con tratamiento diferente entre trabajadores de régimen laboral de la actividad privada

Beneficios de los trabajadores	Régimen laboral General - Común	Microempresa	Pequeña empresa
Asignación Familiar	SI	NO	NO
Vacaciones	30 días	15 días	15 días Por cada año
Gratificación	2 gratificaciones de sueldo completo (Jul-Dic)	NO	SI (media remuneración) Julio y Diciembre
Compensación por Tiempo de Servicio	Si (Mayo y Noviembre)	NO	SI (15 Remuneraciones diarias, por cada año)
Jornada Nocturna	SI	SI (No aplica, si es habitual)	SI 35%
SCTR	SI	NO	SI

Participación en la Utilidades de la empresa	SI	NO	SI
Indemnización por despido Arbitrario	SI – Sueldo y medio por cada año. Max 12 sueldos	SI – 10 remuneraciones diarias por año de servicio máx. 90	SI – 20 remuneraciones diarias por año de servicio Max. 120

Nota: Elaboración propia

En resumen, se ha demostrado que, si existe diferencia normativa entre la ley 30056, Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE y el Decreto Legislativo N° 728, teniendo en cuenta que la ley antes descrita es totalmente discriminatoria y deviene en inconstitucionalidad, por lo que se debe proseguir con el siguiente paso.

b) Segundo paso: Determinación del nivel de intensidad de la intervención en la igualdad.

El grado de intensidad de discriminación es grave toda vez que se vulnera los derechos fundamentales, que se sustentan proscritos en el artículo 2.2 de la constitución, que es la igualdad ante la ley, es así que, los trabajadores de la microempresa están siendo totalmente discriminados al ser eliminarlos sus derechos y beneficios laborales como: las aguinaldos de fiestas patrias y navidad, la CTS, la asignación familiar, el seguro SCTR, la sobre tasa del trabajo nocturno y la participación en las utilidades de la empresa. Además, han sido reducidos sus beneficios como son: las vacaciones, seguro social Essalud y la indemnización por despido arbitrario, como se puede apreciar en las tablas 4 y 7.

c) Tercer paso: verificación de existencia de un fin constitucional en la diferenciación.

La regulación de la diferenciación de la normativa del régimen laboral privado D.S.013-2013-PRODUCE y D. Leg. 728, fue creada con fines de dar cumplimiento a los deberes del Estado reconocidos constitucionalmente: el de fomentar el desarrollo de las micro y pequeñas empresas y de favorecer al acceso del empleo digno, para contrarrestar la informalidad de este segmento empresarial. Sin embargo, esta dación de la ley no debería sacrificar los derechos de los trabajadores de la micro y pequeña empresa, como se ha expuesto en las tablas 4 y 7, se especifica los derechos eliminados y recortados; siendo ambos perteneciente al mismo régimen laboral del sector privado.

Pues, la informalidad de las MYPE desde el 2007 al 2020 siguen siendo bien altas. A pesar de los beneficios otorgados tanto tributario como laboral a este sector empresarial la informalidad en el Perú no ha mejorado, tal como se muestra en la Figura 2.

d) Cuarto paso: examen de idoneidad

De acuerdo al criterio del tribunal constitucional en el plasmado en el Expediente N° 6626-2006-PA/TC, recurso de agravio el examen de idoneidad es:

“Exige que la medida legislativa que establece la diferencia de trato deba ser congruente con el fin legítimo que se trate de proteger. En otras palabras, se evalúa si la medida legislativa es idónea para conseguir el fin pretendido por el legislador. Por el contrario, si se verifica que la medida adoptada por el Legislador no guarda ninguna relación con el fin que trate de proteger esta limitación resultara inconstitucional” (Exp.6626-2006-PA/TC p. 15).

Para empezar el examen de idoneidad corresponde determinar si, entre el medio adoptado y el fin que se persigue alcanzar con esta norma,

existe una relación de causalidad. En resumen, vamos a revisar si se logró el fin propuesto de la norma que es la formalización de sus trabajadores de las mype y también el desarrollo económico.

Por otro lado, se ha revisado las estadísticas publicadas por el INEI el crecimiento de este sector empresarial mype no ha logrado el objetivo, tampoco la formalización y el empleo digno a lo contrario la informalidad de las mype sigue siendo elevadas, pues como se ha analizado las estadísticas en las figuras 1 y 2, se muestra que la informalidad de las mype ha estado mantenida desde la creación de la ley 30056.

Además, la medida adoptada por el legislador no es congruente con el fin legítimo que persigue el derecho laboral de proteger los derechos laborales de los trabajadores, la discriminación, el trato diferencia entre trabajadores del mismo régimen privado que existe. Por lo tanto, por todos los argumentos expuestos se afirma que no se ha logrado el objetivo de la norma, que el legislador tuvo como objetivo la formalización, además no ha pensado en los trabajadores, más bien este cuerpo normativo ha sido creado para favorecer solo a los empresarios, por lo que se vulnera el derecho - principio a la igualdad y la no discriminación, pues consideramos que esta ley no es idónea toda vez que se trate de vulnerar los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa.

En ese sentido, por todos los argumentos expuesto la ley 30056 y el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, no ha superado el examen de Idoneidad.

e) Quinto Paso: examen de necesidad

De acuerdo al criterio del tribunal constitucional plasmado en el Expediente N° 6626-2006-PA/TC, recurso de agravio constitucional:

“El examen de necesidad, en esta etapa se debe de analizarse si existen medios alternativos al optado por el Legislador que no sean gravosos o al menos sean de menor intensidad. Se comparan dos medios idóneos, el optado por el Legislador y el hipotético alternativo” (Exp.6626-2006-PA/TC p. 16).

En esa línea, de acuerdo al artículo 58° de la constitución del estado, el régimen económico que se ejerce es de una economía social de mercado, siendo la iniciativa privada es libre, por lo que el legislador se ampara bajo este régimen para incentivar la creación de las mype, sin embargo, no ha pensado en la seguridad económica y de salud de los trabajadores de la microempresa, quedando desamparados los trabajadores y los empresarios de este régimen son los más beneficiados por esta ley.

Habiendo ya analizado los cuatro pasos anteriores en donde se determina que la dación de la norma régimen laboral especial MYPE no es idónea, siendo una norma totalmente atentatoria y discriminatoria que afecta la igualdad de trato entre trabajadores del régimen privado.

Por lo tanto, consideramos que, el régimen laboral especial MYPE no es necesario, toda vez que, exista la violación de los derechos laborales de los empleados. Sin embargo, podemos afirmar que el Decreto Legislativo 728, es una norma que sí, protege los derechos de los trabajadores del sector privado.

f) Sexto paso: examen de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación

Según, el criterio del tribunal constitucional en el Expediente N° 6626-2006-PA/TC, recurso de agravio constitucional, el examen de proporcionalidad en sentido estricto, conocido también con el nombre de ponderación “para que una intromisión en un derecho fundamental sea

legítima, el grado de realización de la finalidad legítima de tal intromisión debe ser, por lo menos equivalente al grado de afectación del derecho fundamental” (Exp.6626-2006-PA/TC, p.16).

Para poder demostrar la proporcionalidad en sentido estricto debemos analizar la intensidad de la intervención en la igualdad y el grado de realización u optimización del fin constitucional, a continuación, se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 8

Proporcionalidad en sentido estricto

<i>PROPORCIONALIDAD</i>	
Intensidad de la Intervención en la igualdad	Grado de realización u optimización del fin constitucional
De acuerdo artículo 2.2 de la constitución, se sustenta expresamente proscrito la intervención en la igualdad, por lo que se ha demostrado en los 5 pasos anteriores análisis que existe una clara discriminación adoptada en la normatividad del régimen laboral especial MYPE, se han sacrificado principios y derechos fundamentales de los trabajadores de la microempresa.	<p>Sabemos que el Estado tiene una economía social de libre mercado, además el Estado busca y fomenta el crecimiento empresarial de las MYPE, asimismo, no ha cumplido el objetivo de la norma en combatir la informalidad, en la figura 2</p> <p>Por otra parte, el decreto supremo 013-2013-PRODUCE, no puede atentar contravenir con los derechos establecidos en la constitución.</p> <p>Por lo que, esta ley está siendo discriminatorio en los derechos</p>

	laborales de los trabajadores de la microempresa.
--	---

Nota: Elaboración Propia

Como se ha demostrado, en la tabla 8, la ley 30016 y el Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE, no es proporcional no cumple el fin constitucional esperado, también se ha demostrado que la medida adoptada por el legislador es atentatoria con los principios y derechos fundamentales.

Al mismo tiempo, tenemos en la tabla 9, los derechos laborales MYPE protegidos en la Declaración de los Derechos Humanos, que data en su artículo 7, sobre la igualdad ante la ley y sin discriminación. Sin embargo, estos trabajadores del régimen laboral especial microempresas están siendo totalmente discriminados en sus derechos laborales, como se puede apreciar en la figura 9 todos los derechos laborales que fueron excluidos, al respecto a los trabajadores del régimen general o común establecidos en el D. leg 728 de la actividad privada.

Tabla 9

Derechos laborales en la declaración de los derechos humanos y derechos laborales de la MYPE

Derechos Laborales Regulados en la Declaración de los Derechos humanos	Derechos laborales del régimen laboral MYPE – Microempresas
Artículo 7: Todas las personas son iguales ante la ley son iguales ante el amparo de la ley. Artículo 23	Art. 53° Jornada y horario de trabajo El trabajo nocturno No está siendo reconocido con la sobretasa 35% Art 55° Vacaciones son reducidas a 15 días

<p>1. Toda persona tiene derecho al trabajo, elegir un trabajo, a condiciones equivalentes a su desempeño y ser protegido contra el desempleo 2. Toda persona tiene derecho, a no ser discriminado ni ser privado de un salario justo. 3. Todo trabajador tiene derecho a un salario justo y equiparable, que le asegure, así como a su familia, una existencia digna, que será complementada, en su caso, con otras formas de protección social (CPP, 1993, p. s/n)</p>	<p>Art 56° La indemnización por despido Injustificado es reducidos a 10 remuneraciones diarias por cada año de servicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No tienen aguinaldos por fiestas patrias ni navidad - No tienen CTS. - No tienen participación en las utilidades de la empresa - No reciben Asignación familiar - El seguro otorgado es el SIS
--	---

Nota: elaboración propia

En consecuencia, después de haber revisado y examinado todos los pasos para determinar el examen de los sub principios idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto o ponderación, se concluye que la ley 30056 y el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, en específico el régimen especial laboral MYPE, al existir un tratamiento diferenciado en la norma, la vulneración del derecho a la igualdad, por cuanto que no es idónea, no es necesaria, tampoco es proporcionada con el fin constitucional que se persigue.

4.3 Discusión de Resultados

La esencia de las MYPE radica en la necesidad de un lado de fomentar el incremento de empleo y la formalización de aquellas empresas con la finalidad de dotar de seguridad jurídica empresarial y laboral a los sujetos intervinientes, de allí que la naturaleza jurídica radica en aquella forma societaria empresarial única en su formación, pues sus elementos son concurrentes, pueden ser personales naturales y/o jurídicas y que su nivel de

ventas no supere los límites establecidos, para microempresas hasta 150 UIT y para pequeña empresa de 150 UIT hasta 1700 UIT, para gozar de los beneficios laborales de la REMYPE, primero deben de acreditarse, si no están acreditadas no podrían acogerse al régimen especial laboral.

Además, debemos agregar para ser acreditadas como MYPE deben tener en cuenta que no está permitido las empresas que conforman un grupo económico, tengan vinculación económica y menos las unidades económicas que se dediquen al rubro de bares, discoteca y juego de azar y afines.

Como se ha demostrado en la figura 2, la informalidad de las MYPE en el aspecto laboral no ha disminuido, a pesar de la dación de esta ley REMYPE, los empresarios no han optado en formalizarse según las últimas estadísticas mostradas por el INEI.

En ese contexto, el crecimiento y desarrollo de las MYPE en la economía de nuestro país, ha sido relevante toda vez que, se ha demostrado que un 96% de empresas representan la economía de nuestro país. No obstante, esto no quiere decir que la informalidad haya disminuido, como se ha demostrado en la figura 2, existe una cantidad alta de MYPE informales.

Respecto a los derechos laborales de las MYPE, como se ha demostrado que los derechos laborales de los empleados de este régimen laboral especial fueron eliminados o recortados, como también hemos demostrados en las tablas 4 y 7, los aguinaldos de julio y diciembre los trabajadores de la microempresa no gozan de este beneficio, siendo un aspecto muy importante para todo trabajador, justamente en los meses antes mencionado, los gastos suelen incrementarse, por temas de esparcimiento y reuniones familiares. Tenemos el caso de las vacaciones que fue reducido a 15 días, tal reducción es discriminatoria y es atentatoria a nuestra Constitución de Estado.

Por otro lado, tenemos la CTS los empleados y/o trabajadores de la micro empresa no tienen este derecho, fueron excluidos, de esta manera

dejándolos desprotegidos de un eventual cese laboral, ellos no tienen como afrontar tal situación.

Por tanto, la reducir o quitarle derechos ya adquiridos y protegidos la ley 30056 y el decreto Supremo 013-2013-produce, contraviene al principio de progresividad y de no regresividad al quitarle todos estos derechos, toda ley debe ser creada para mejorar y no para retroceder un derecho.

Uno de los derechos fundamentales proscritos en el artículo 2.2 de la constitución, está siendo vulnerado el principio de igualdad de trato y no discriminación, pues se ha demostrado en las tablas 4 y 7, así como en el análisis del test de proporcionalidad, pues se ha llegado a la conclusión que el decreto supremo 013-2013-PRODUCE, respecto al régimen laboral especial MYPE, contraviene a los derechos constitucionales.

En cuanto al decreto legislativo 728, pues esta norma si protege a los trabajadores, en tanto que cuentan con todos los beneficios laborales suficiente para que el trabajador pueda tener un desarrollo integral para él y su familia, como se ha demostrado en los párrafos anteriores los trabajadores del régimen privado se rigen con el Decreto Legislativo N° 728, tienen beneficios como la gratificación de julio y diciembre, tienen la protección por cese laboral, en donde estos trabajadores quedan protegidos por la compensación por tiempo de servicio, tienen un descanso de 30 días pagadas, así como de tener participación en las utilidades de la empresa, y si tienen hijos menores de 18 años, gozan del pago de la asignación familiar, si trabajan de noche gozan de la sobre tasa del 35%.

En consecuencia, dichos trabajadores si están protegidos en todos sus extremos. Es contraria a lo descrito de los beneficios de los trabajadores de las MYPE microempresa, a ellos se les ha reducido o eliminado como también se ha demostrado en la tabla 7. Esta ley REMYPE, contraviene al principio de progresividad laboral y de no regresividad, es una ley discriminatoria, las leyes deben crearse respetando los convenios y la Constitución Política de Estado, en Progresividad y no en Regresividad.

Los convenios internacionales como la OIT, la convención americana sobre los Derechos Humanos (Pacto de San José), el Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - PIDESC, son convenios que nuestro país ha ratificado y están en vigor, por consiguiente, dichos convenios son parte de la normatividad que deben tener presente los legisladores a la hora de emitir leyes. Además, hacer una llamada de atención a estas entidades protectoras, que puedan ejercer su labor de revisión a las leyes dadas por el Estado Peruano en cuanto a la ley REMYPE.

Finalmente, habiendo ya verificado los derechos fundamentales y las leyes laborales de los trabajadores del sector privado, se confirma la hipótesis general planteada, que existe una clara vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa, como se ha expuestos en los tablas 4 y 7, la eliminación de la gratificación o aguinaldos de fiestas patrias y navidad, la compensación de tiempo de servicio, la asignación familiar y la sobre tasa de los trabajos nocturnos, siendo estos derechos fundamentales para todo trabajador, no hay forma de distinguir de un trabajo que realizan con otro, todo trabajo es loable y debe ser reconocidos como tal en sus derechos laborales, no podemos discriminar solo por el hecho de formalizar a empresarios informales y quitando derechos ya adquiridos, todo lo expuesto son lesivos a los derechos laborales de los empleados y/o trabajadores y contraria a la Constitución del Estado y los Convenios Internacionales.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- 1) La dación de la ley MYPE y el régimen especial laboral fue creada para fomentar el empleo, formalizar, incentivar el crecimiento al sector empresarial de las micro y pequeñas empresas, es así que, este régimen no necesariamente ha sido un mecanismo de formalización y fomento del empleo. El régimen especial laboral se ha creado con carácter temporal, luego paso a ser de carácter permanente. Pues al convertirse en carácter permanente contraviene al principio de progresividad y no regresividad laboral, los trabajadores de la microempresa y pequeña han sido desprotegidos y vulnerados en sus derechos laborales al ser recortados y eliminados. Si, bien es cierto, el Estado tiene como deber fomentar el desarrollo económico y el empleo digno, pero estas no deberían sacrificar a los trabajadores y beneficiar solo a los empresarios.
- 2) Se ha demostrado que existe la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa al analizar el test de proporcionalidad, pues, afecta el principio de igualdad de trato con respecto a los trabajadores de régimen común y del mismo régimen especial, pero de las pequeñas empresas.
- 3) En las tablas 4, 7 y 8, hemos demostrado que existe la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa, al recortares y eliminar derechos que ya les correspondía, de acuerdo al decreto legislativo 728. Estos trabajadores antes de la dación de la norma del régimen especial laboral ya contaban con todos los beneficios laborales. La creación de esta norma está sacrificando y desamparando a los trabajadores de la microempresa y favoreciendo solamente a los empresarios de este sector.
- 4) Los beneficios laborales de los trabajadores de la actividad privada están siendo regulados por el decreto legislativo 728, en donde los trabajadores

gozan de beneficios exclusivos, pero, los trabajadores de la microempresa no tienen los mismos derechos, pues estos trabajadores están siendo totalmente desprotegidos no tienen la oportunidad de un desarrollo integral, además con la ley 30056 estos trabajadores están siendo degradados sus condiciones de vida y de trabajo, siendo esta un derecho fundamental.

- 5)** La ley 30056 y el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, contraviene a la constitución y los acuerdos internacionales, como con el convenio 111 y 102 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la igualdad de trato y la no discriminación, como también al excluirlos del seguro SCTR. A pesar de que los trabajadores de la microempresa realizan trabajos de alto riesgo no están siendo protegidos, de esta manera vulnerando los principios de universalidad, solidaridad, progresividad.
- 6)** Los derechos laborales que se vulneran de los trabajadores pertenecientes de la MYPE frente al régimen de la actividad empresarial son: Principio de Igualdad de trato y la no discriminación, la progresividad del derecho laboral y el desarrollo integral del trabajador, con ello ha quedado demostrada la hipótesis.

5.2 Recomendaciones

- a) Se recomienda al congreso, revisar la ley del régimen laboral especial MYPE, esta ley fue creada con fines promocionales y de manera temporal. Sin embargo, en el tiempo se ha convertido en permanente generando la discriminación entre trabajadores del sector privado.
- b) A los legisladores poner en debate la ley régimen laboral especial MYPE, sobre los beneficios laborales de los trabajadores de la microempresa, ellos nos gozan de beneficios como son: gratificación de fiestas patrias y navidad, compensación por tiempo de servicio, remuneración nocturna y la asignación familiar, beneficios que fueron cortado al crearse el régimen laboral especial MYPE.
- c) Se recomienda a los legisladores modificar el D.S 013-2013-PRODUCE, su art. 50 agregar los beneficios a un 25% en las gratificaciones y CTS, incluir la participación en la utilidad de la empresa, asignación familiar y la sobre tasa de la remuneración nocturna.
- d) A los legisladores: para aprobar una ley laboral deben tener presente a ambas partes, tanto del empresario y de los trabajadores, no pueden crear leyes que solo beneficien a un solo sector.
- e) A los colegios de abogados del Perú, evaluar y presentar la acción de inconstitucionalidad de la ley D.S.013-2013-PRODUCE con el fin de salvaguardar a los trabajadores de la microempresa.
- f) Como se ha demostrado en la Figura 2 la informalidad de las MYPE es bien alta esto se debe al poco interés de parte de Sunafil en hacer efectiva su labor como tal, por ello se recomienda que la Sunafil implemente las formas de hacer efectiva sus labores de fiscalización, con el fin de que las empresas del sector MYPE se formalicen y de esta manera pueda disminuir la informalidad laboral de las MYPE.
- g) Tanto la Sunat y Sunafil deben de tener mayor publicidad en informar a los empresarios de este sector de todos los beneficios que tienen si se

formalizan, brindar mayores incentivos tributarios para que este sector empresarial pueda optar por la formalización.

- h)** Se recomienda a los legisladores tomar en cuenta que la ley 30056 y el Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE, como ha sido creado con fines promocionales, esta ley debe ser temporal, pues, al convertir en permanente están en contra del principio laboral como es el principio de progresividad y no regresividad.

CAPITULO VI
PROPUESTA LEGISLATIVA

MODIFICATORIA PARCIAL DE LA LEY LABORAL DE LA MYPE

PROPUESTA LEGISLATIVA QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 50°, 56°, 63° Y 64° DEL DECRETO SUPREMO N° 013-2013-PRODUCE “ LEY DE IMPULSO AL DESARROLLO PRODUCTIVO Y AL CRECIMIENTO EMPRESARIAL”

6.1 Propuesta de Proyecto de Ley

A la luz de lo desarrollado en esta tesis, se ha considerado pertinente elaborar un proyecto de ley que modifique el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE en los párrafos 50, 56, 63 y 64.

La propuesta legislativa actual tiene como objetivo modificar el Decreto Supremo mencionado para garantizar la protección adecuada de los derechos laborales y la salud de los trabajadores de las microempresas en comparación con los trabajadores del sector privado; como resultado, si la propuesta se aprueba, se abordará el problema existente de discriminación entre los trabajadores del sector privado.



Congreso de la República **PROYECTO DE LEY**

LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 50°, 56°, 63° Y 64° DEL DECRETO SUPREMO N° 0013-2013-PRODUCE DEL TUO DE LA LEY DE IMPULSO AL DESARROLLO PRODUCTIVO Y AL CRECIMIENTO EMPRESARIAL

FÓRMULA LEGAL DEL PROYECTO DE LEY

LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 50, 56, 63 Y 64 DEL DECRETO SUPREMO N° 013-2013-PRODUCE

Artículo 1. Modificación:

Los artículos 50°, 56°, 63° y 64° de la Decreta Suprema No. 013-2013-PRODUCE, del TUO de la Ley Promoción del Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial, se reescribirán de la siguiente manera:

Artículo 50. Objeto:

Crear un régimen laboral único orientado a promover la formalización y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas, así como mejorar la efectividad de los derechos laborales naturales de los trabajadores.

El Régimen Especial de Trabajo comprende: una remuneración mínima vigente, una jornada de ocho horas de trabajo y 48 horas semanales como máximo, horarios de trabajo en sobretiempo pagadas, descanso semanal obligatorio, descanso en los días feriados declarados, la protección por despidos injustificados, vacaciones por 15 días efectivas.

Los empleados y/o trabajadores de micro y pequeña empresa tendrán derecho a un seguro SCTR, que cubrirá el empleador con fines de protección al trabajador cuando corresponda y el seguro de vida obligatorio que será cubierto por su empleador desde su inicio.

Los derechos colectivos de las Micro y Pequeñas Empresas seguirán rigiéndose por el Régimen General de la Actividad Privada vigente.

También, tendrán derecho los trabajadores de la micro, pequeña y mediana empresa a participar en las utilidades de la empresa, de acuerdo al decreto legislativo 892 y su reglamento.

Los trabajadores de la micro y pequeña empresa tendrán derecho a dos aguinaldos en el año en honor a las fiestas patrias y navidad. Siempre que se atengan a lo dispuesto en la normativa aplicable. El monto a percibir para las microempresas será de 10 remuneraciones diarias vigentes y para los empleados y/o trabajadores de la pequeña empresa será de 15 remuneraciones diarias vigentes.

Los trabajadores de la micro y pequeña empresa tendrán derecho a percibir la compensación por tiempo de servicios, que serán aplicadas de acuerdo a las normas del régimen general, que serán calculados a razón de 15 remuneraciones diarias por cada año de servicio completo.

Todo trabajador de este régimen puede pactar mejores condiciones de beneficios laborales con su empleador, siempre respetando todos los derechos reconocidos en esta ley y de la constitución.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La propuesta legislativa actual surge como consecuencia del problema existente de los trabajadores en las microempresas que tienen menos derechos sociales y legales, como la asignación familiar, la compensación por el tiempo de servicio, la gratificación, y los de naturaleza constitucional previstos en los artículos 22° a 29°, como la participación en las utilidades de la empresa, salud, el SCTR y los derechos colectivos, en comparación con los trabajadores del régimen laboral común.

En este sentido, los derechos que se han recortado y los que se han eliminado, como se muestra en la tabla 4, demuestran que existe un ataque claro y obvio al principio y al derecho a la igualdad, que da lugar a la discriminación entre los trabajadores en el régimen laboral privado.

Los trabajadores de las microempresas tienen la misma capacidad y tienen el mismo horario de trabajo. Sin embargo, están siendo sometidos a discriminación en cuanto a sus derechos como trabajadores de la actividad privada. En consecuencia, se presenta la propuesta legislativa actual para garantizar que se respeten sus derechos que les corresponde.

Pues, el contexto nos permite demostrar la necesidad de cambiar este dispositivo legal, especialmente desde que nuestra legislación peruana y nuestra jurisprudencia actual han sido criticadas por discriminar a los trabajadores en el mismo régimen privado en términos de materia laboral. Por tanto, este proyecto de ley ayudara con la solución a la problemática demostrada.

EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Los artículos 50, 56, 63, y 64 de la Decreto Suprem@ No. 013-2013-PRODUCE, del Texto Ordinario de la Ley sobre la Promoción del Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial, están estrictamente modificados por la propuesta legislativa.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Podemos garantizar que la presente iniciativa legislativa, no ocasionará gastos extraordinarios al Erario Nacional, teniendo en cuenta que, se trata que el empleador de la microempresa deberá tener en consideración en los beneficios laborales de sus trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- Alexy, Robert. (1993). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Arango, Karla. (2012). *Método Hermenéutico*. Obtenido de <https://psicocode.com/filosofia/metodo-hermeneutico/>: <https://psicocode.com/filosofia/metodo-hermeneutico/>
- Avalos Jara, O. V. (2012). *El Amparo laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Castillo Calle, M. A. (2013). El Derecho Constitucional Económico del Perú. *Nómadas: Revista Científica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 1-9.
- Chino Choquenaira, Marlene y Elaez. Ramirez Eláez (2018). *Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores de las MYPES en el Distrito del Cusco y El empleo Digno*. Cusco.
- El Comercio, (08 de setiembre de 2015). <https://elcomercio.pe/economia/mundo/oit-mypes-son-mayores-generadoras-region-387175-noticia/>
- Comex Perú. (2020). *Las micro y pequeñas empresas en el Perú Resultados en 2020*. LIMA: Comex Perú.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (10 de Diciembre de 1948). Obtenido de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Declaracion-DDHH1.pdf>
- Demanda de Amparo - COFOPRI, Exp. 2143-2021-PA/TC (Tribunal Consititucional 17 de Febrero de 2022).
- Dirección General de Trabajo - DGT,(Diciembre de 2019). *La Seguridad Social de la Mypes*. Obtenido de <https://drtp.e.regioncusco.gob.pe/wp-content/uploads/2019/12/SEGURIDAD-SOCIAL-EN-LAS-MYPES.pdf>:
- Tribunal Constitucional , 12 de abril de 2022, El Cese de la Violación de sus Derechos Constitucionales al Derecho al Trabajo, , Exp.02143-2021-PA/TC.
- ENEI. (2022). www.inei.gob.pe. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>
- RAE. (26 de abril de 2021). <https://www.rae.es/>. Obtenido de <https://www.rae.es/>: <https://www.rae.es/>
- García Belaunde, Domingo y Eto Cruz, Gerardo (2016). *Constitucion Peruana*. Lima, Editorial Adrus.
- García Pérez, Carlos. (03 de Junio de 2013). <https://carlosgarciayperez.wordpress.com/derecho-del-trabajo-teoria/>.

Obtenido de <https://carlosgarciayperez.wordpress.com/derecho-del-trabajo-teoria/>

Kresalja Rosello, B. (2004). El Constitucionalismo Económico y las Características del Sistema Económico del Perú. *Homenaje a Jorge Avendaño Valdez*, 54-95.

Landa Arroyo, Cesar. (2017). *Los derechos fundamentales*. Lima: Tarea Asociacion Editorial, Grafica Educativa.

Landa Arroyo, Cesar (2002). Teoria de los Derechos Fundamentales. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional* N° 6. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5638/7359#:~:text=El%20punto%20de%20partida%20de,sujeta%20a%20la%20reserva%20de>

Lois Estevez, J. (1956). *Naturaleza Jurídica*. España: Anuario de Filosofía del Derecho.

Lucana Peralta, Carol. (2021). *Problemática de los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Microempresa en el Perú, a la Luz del apcto Internacional de los Derechos Economicos Sociales y Culturales de la ONU, el Convenio 111 de la OIT y la Constitucion Política del Perú*. Lima. Programa Especial de Titulación

Mendez Coronel, María. (2013). Que es el derecho laboral . *Utel Blog Universidad*, <https://utel.edu.mx/blog/10-consejos-para/que-es-el-derecho-laboral/> .

International Labour Organization OIT, Constitución de la OIT (27 de Octubre de 2010). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A19.

International Labour Organization OIT, (1991). *Administración Seguridad Social*.

International Labour Organization OIT, (1996). <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>.

International Labour Organization OIT (15 de Junio de 1960). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

International Labour Organization OIT (25 de enero de 2022). MYPE Digital. *MYPE Digital*. Suiza. Obtenido de https://www.ilo.org/empent/units/boosting-employment-through-small-enterprise-development/WCMS_835464/lang-es/index.htm

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (16 de Diciembre de 1996). https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf.

- El Peruano, (02 de 07 de 2013). Ley 30056. *Diario oficial el Peruano*. Lima , Lima, EL PERUANO.
- El Peruano, E. (27 de Febrero de 1997). Ley de Compensacion por Tiempo de Servicio. *Texto Unico Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios*. Lima, Lima: Editorial Diario el peruano. Obtenido de
- El Peruano, (29 de Mayo de 2002). Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas patrias y Navidad. *Ley 27735*. Lima, Peru: Editorial el Peruano. Obtenido de
- El Peruano, (02 de julio de 2003). Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa Ley 28015. Lima, Lima, Lima.
- Produce. (Febrero de 2022). *Micro, Pequeña y Mediana Empresas (MIPYME)*. Obtenido de [www.produce.gob.pe: https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/estadistica-ooe/estadisticas-mipyme/itemlist/category/24-estadistica](https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/estadistica-ooe/estadisticas-mipyme/itemlist/category/24-estadistica)
- Quintana Roldan, (2017). *Teoría de los derechos humanos laborales* . Mexico.
- Ramos Nuñez, C. (2007). *Cómo Hacer Una Tesis De Derecho y No Envejecer En El Intento*. Lima: Gaceta Juridica S.A.
- Recurso de Agravio Constitucional , Exp. N° 6626-2006-PA/TC (Tribunal Constitucional 19 de abril de 2007).
- Recurso de Agravio Constitucional , 01459-2020-PA/TC (Constitucional febrero de 2020).
- Recurso de Agravio Onstitucional , Exp. 1459-2020-PA/TC (Tribunal Constitucional 3 de Febrero de 2022).
- Regimen Laboral de la Mypes, Exp. N° 21-2014-PI/TC (Tribunal Constitucional 13 de abril de 2020).
- Resico, M. F. (2008). *Introduccion a la Economia Social de Mercado*. Brazil: Editorial Latinoamericana.
- Reyes Mendoza, L. (2012). *Derecho Laboral*. Mexico, Editorial:Red tercer Milenio.
- Rodriguez Vera, Ivi Jesbelt (2021). Trabajo de Suficiencia Profesional, *Vulneración de los Derechos Laborales en el Regimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa* . Cajamarca.
- Rojas Tudela, L. (12 de Octubre de 2019). <https://www.la-epoca.com.bo/>. Obtenido de <https://www.la-epoca.com.bo/>: <https://www.la-epoca.com.bo/2019/10/12/metodo-dogmatico-en-derecho/>

Sanchez Lopez, (30 de 01 de 2018). *La Proteccion de los Derechos Fundamentales en la legislacion Peruano*. Obtenido de Lp derecho: <https://lpderecho.pe/proteccion-derechos-fundamentales-legislacion-peruana/>

Villegas Medina, Elmer Oswaldo, Tesis: Efectos Juridicos del regimen Laboral Especial Mype en el Ejercicios de Derechos Laborales Especificos de los Trabajadores del Sector Privado. (2019). Cajamarca.

Wiltker, J. (1986). *Como Elaborar Una Tesis en Derecho*. Madrid, Editorial: Civitas S.A.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>General: ¿De qué manera se vulneran los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa frente al régimen de la actividad empresarial?</p>	<p>General: Identificar las maneras en que se vulneran los derechos laborales de los trabajadores de microempresas frente al régimen de la actividad empresarial.</p> <p>Específicos:</p> <p>a) Determinar la naturaleza jurídica de la MYPE en el Estado social</p>	<p>Principal: Los derechos laborales que se vulneran de los trabajadores de la MYPE frente al régimen de la actividad empresarial son:</p> <p>a) Principio de igualdad de trato y no discriminación</p> <p>b) La progresividad</p>	<p>Variable Independiente Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discriminación - Degradación de beneficios laborales - Principio de igualdad de trato y progresividad laboral <p>Desarrollo integral del trabajador</p> <p>Variable Dependiente</p>	<p>Tipo: aplicada o Legalferenda</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Población: No aplica</p> <p>Muestra: No aplica</p> <p>Métodos:</p> <p>a) General: analítico, deductivo e Inductivo</p> <p>b) Específicos: Exegético, hermenéutico y dogmático</p> <p>Enfoque: cualitativo</p>

	<p>económico peruano</p> <p>b) Analizar la naturaleza jurídica sobre los derechos laborales en la MYPE</p> <p>c) Determinar si realmente la OIT protege los derechos de los trabajadores de la MYPE</p> <p>d) Establecer los beneficios del régimen laboral de MYPE frente a otros regímenes laborales</p>	<p>del derecho laboral</p> <p>c) El desarrollo integral del trabajador</p> <p>d)</p>	<p>Régimen de la actividad empresarial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principio de igualdad de trato y la no discriminación - La progresividad del derecho laboral - Desarrollo integral de trabajador <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recorte de Beneficios laborales - Eliminación de Beneficios laborales - Beneficios laborales - Seguro social - Participación en las utilidades 	<p>Diseño: no experimental</p> <p>Técnicas: observación documental y análisis documental</p>
--	--	--	---	--

	e) Proponer la modificatoria parcial de la ley laboral de la MYPE.			
--	--	--	--	--