



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“Contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, año 2014”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR:

Bach. Karenn Medaly Gaona Vásquez de Tuesta

ASESOR:

Dra. Grethel Silva Huamantumba

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral Constitucional

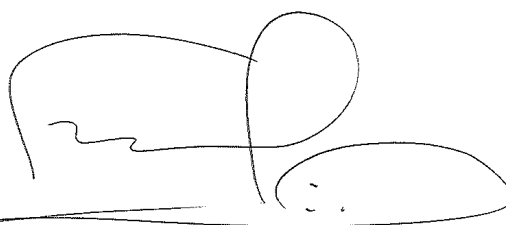
Tarapoto – Perú

2016

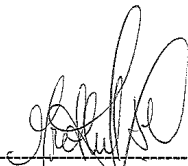
PÁGINA DEL JURADO



DRA. LUZ AURORA SAAVEDRA SILVA
PRESIDENTE



DR. LUIS ENRIQUE DA SILVA QUEREVALÚ
SECRETARIO



DRA. GRETHEL SILVA HUAMANTUMBA
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios... porque siempre estas “allí” cuando más te necesito, porque pones las palabras exactas, o una hermosa sonrisa en alguien especial, cuando se doblan mis piernas o mi mente se nubla, y me llenas de fortaleza y paz. Porque TÚ me has dado el regalo más preciado del mundo: MI FAMILIA. Porque Te encontré PADRE... y me hiciste muy feliz.

Para mis seres especiales:

Edgardo e Itala, mis Padres, que aunque lejos siempre están allí (cada quien por su lado). El Ñato, Dalton, quien lavaba los servicios “cuando yo iba a jugar”, para que no me castigaran. Para ti “MamáZabel” Querida, en el Cielo, por ser el amor puro más grande que conocí en la vida, que no dudo en vender su sagrado sombrero para ayudar a un alma necesitada - Te Amo.

Al Che David, el amor de una vida entera, quien llegó a mí inesperadamente, tal cual le pedí a Dios en mis oraciones (o yo llegue a él), y cambió mi rumbo y me hace feliz.

A mis “3 Mosqueteros”:

David Alonzo, mi pequeño abogado, quien siempre encuentra la excepción a la regla y sale campante. Dominick Josué, el ángel de rulitos más blando que el pan, e Etham Bruce, el milagro de la dulce sonrisa.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser la luz y guía de mi destino, por brindarme paciencia y perseverancia, que tanta falta me hacía, para llegar a la meta... mi meta.

A la Dra. Grethel Silva, quien reviso pacientemente cada avance del proyecto que le presentaba. Al Dr. Rolando Pichen, quien me orientó en la preciosa rama del derecho laboral, mi pasión. Al Dr. Luis DaSilva, quien me apoyo incondicionalmente en el trayecto y me brindó su amistad sincera. A la Dra. Rocío Deza, quien me ayudó con los benditos detalles, que pulirían mi redacción, y que tanta falta me hacían.

A Itala, mi querida madre, por su apoyo incondicional para lograr materializar el presente proyecto. A Edgardo, mi padre, quien cada vez que hablaba conmigo, me decía “Tú puedes con esto y con más”.

Al Che David, quien cuidó a los mosqueteros, que extendió el tiempo todo lo necesario, porque me da fuerzas día a día, para lograr cumplir todos mis sueños, porque sin él, simplemente... no lo hubiera logrado.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, **Gaona Vásquez Karenn Medaly**, estudiante de la Escuela profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 45181875, con la presente tesis titulada “**Contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, año 2014**”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría,
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada no total ni parcialmente.

3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo un trabajo de investigación propio) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Tarapoto, Diciembre del 2016.

Karenn Medaly Gaona Vásquez

DNI 45181875
PRESENTACIÓN

SEÑORES:

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

En cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, se pone a vuestra disposición la presente tesis titulada “**CONTRATOS SUSCRITOS BAJO EL REGIMEN MYPE, Y LA AFECTACION DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY EN LA CIUDAD DE TARAPOTO, AÑO 2014**”. La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Grado Académico de Bachiller en Derecho.

La Autora.

INDICE

Contenido	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen	ix
Abstract	x

I.- INTRODUCCION.

1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos Previos	13
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	18
1.4. Formulación del Problema de Investigación.....	68
1.5. Justificación del Estudio	68
1.6. Hipótesis	68
1.7. Objetivos	68

II.- METODO.

2.1. Diseño de la investigación.....	70
2.2. Variables, Operacionalización.....	70
2.3. Población y Muestra.....	72
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.....	72
2.5 Método de Análisis de Datos.....	75

III.- RESULTADOS	76
IV.- DISCUSIÓN	85
V.- CONCLUSIONES	89
VI.- RECOMENDACIONES	90
VII.- REFERENCIAS	91
VIII.- ANEXOS	94
8.1. Instrumentos.....	95
8.2. Validación de los instrumentos.....	99
8.3. Matriz de Consistencia.....	101
8.4. Fotos.....	104

RESUMEN

En la presente investigación, de acuerdo a la realidad laboral de nuestro país, partiendo de la base del D. L, N° 728, encontramos la siguiente interrogante ¿Es posible determinar los contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante el Ordenamiento Jurídico en la ciudad de Tarapoto, en el año 2014?; y es, precisamente esta interrogante la que plantearemos como objetivo general; por otro lado, como objetivos específicos plantearemos: identificar el número de empresas inscritas en el Ministerio de Trabajo bajo el régimen MYPE; señalar el número de contratos suscritos con un empleador del régimen MYPE reportados ante el Ministerio de Trabajo, ambos mediante una guía documental; asimismo realizaremos una guía de entrevista estructurada dirigida a los Jueces Civiles y Laborales de Tarapoto, respecto a criterios que utilizan para resolver un proceso sobre afectación del derecho fundamental a la igualdad ante la Ley en la suscripción contratos bajo el régimen MYPE, de lo que se desprenden variables como “régimen MYPE”, y “Derecho a la Igualdad ante la Ley”. De lo aplicado se evidencia la existencia de 565 micro-pequeña empresas; que tienen actividades como: Taller de Soldadura MACO y Vidriería Santa Rosa; el número es elevado ya que el empleador tiene la intención de no contabilizar los beneficios sociales de los trabajadores y reducir impuestos tributarios, por cuanto se recomienda tener presente el artículo 2.2 “A la Igualdad ante la Ley”, al resolver conflictos con empleadores MYPE, sobre beneficios laborales, dentro el régimen común.

PALABRAS CLAVE:

1. Contratos MYPE
2. Afectación
3. Igualdad

ABSTRACT

In the present investigation, according to the labor reality of four country, starting from the base of Legislative Decree N° 728 we find the question: Is it possible to determine the contracts that are subscribed by the MYPE regime and the effect of right to equality by the legal order in the city of Tarapoto, in the year 2014?. This question will be analyzed as a general objective; As specific objectives will be analyzed; Identify the number of companies registered in the Ministry of Labor by the MYPE regime; specify the number of contracts signed with an employer oh the MYPE regime reported by the Ministry of Labor, both through a documentary guide, A structured interview guide will be made to the Civil and Labor Judges of Tarapoto, which establishes the criteria used to resolve a process about effect basic rights to equality before the law in the registry of contracts by the MYPE regime, determining variables such as “MYPE regime” and “Right to equality before the law”. Of the applied it can be evidenced the existence of 565 micro-small companies; which have activities such as; MACO welding workshop and Santa Rosa glassware; the number is high the employer intends not to account for the social benefits of workers and reduce taxation; so it is recommended to keep in mind Article 2.2 “Equality before the law”, which resolves conflicts with employers MYPE about labor benefits, included in the common system.

KEYWORD:

1. Contracts MYPE
2. Effect
3. Equality

I. INTRODUCCION.

1.1. REALIDAD PROBLEMATICA

La presente investigación tiene como referencia la realidad problemática en países de AMERICA LATINA:

EN MEXICO: El camino empezó el año 2002 con la creación de la Subsecretaria de la Pequeña y Mediana Empresa, (DiarioPyme, 2008) dependiente de la Secretaria de Economía y que tiene por tarea principal diseñar, fomentar y promover herramientas y programas para el desarrollo, consolidación y creación de las micro, pequeñas y medianas empresas. A la par de la creación de esta sub secretaria, nacieron otros organismos tanto privados como públicos y de orden local y regional. Todo esto propiciado por una estrategia de gobierno que a palabras de aquel entonces Presidente Vicente Fox, debía de estar a la changarizacion de la economía, es decir el desarrollo y consolidación del sector formado por las PYMES, todo esto ratificado en el Plan de Desarrollo Nacional que actualmente y con variantes se continua llevando a cabo por el gobierno de turno. Dicho plan fue elaborado en base a cinco pilares y objetivos básicos como: 1) Manejar la economía de forma transparente, 2) Mejorar la competitividad global del país, promover una forma transparente, mejorar la competitividad global del país, 3) Promover una forma de desarrollo participativo, 4) Asegurar un desarrollo armonioso, 5) Crear las condiciones propias para un desarrollo sustentable del país. En diciembre del mismo año la Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa fue votada por las cámaras de diputados y senadores, para posteriormente ser ratificada y publicada por el Poder Ejecutivo mediante el Diario oficial de la Federación. Dicha Ley tiene como principal objetivo promover el desarrollo nacional favoreciendo la creación de PYMES y apoyando su productividad, competitividad y durabilidad. Esta ley está enfocada en aumentar la presencia de la PYMES en el mercado interior y exterior, promoviendo la creación y desarrollo de cadenas de valor más

productivas, lo cual tendrá como resultado el crecimiento del empleo y el aumento del bienestar económico y social (OCDE, 2006).

El desarrollo de la política económica para la PYMES en México es notable, aunque a decir de muchos dicha política es aún insuficiente tomando en cuenta el tamaño y peso que representa el sector para la economía del país.

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lni/hernandez_t_ja/capitulo3.pdf, 9:50 am, 25 de noviembre de 2016.

EN CHILE: Los Gobiernos de la Concertación han realizado un especial esfuerzo por reconocer y estimular el espíritu emprendedor de chilenas y chilenos. Se ha enfatizado el trabajo con las pequeñas empresas, por su significativa contribución al empleo y al crecimiento económico del país. Este crecimiento es condición indispensable para que Chile pueda mejorar sólidamente la calidad de vida de los sectores más desfavorecidos. Es falso el dilema entre crecer o repartir. Crecer sin repartir conduce fatalmente a una crisis social y política. Distribuir mejor, a medida que vamos creciendo, es la única vía responsable y duradera para regreso social.

En los últimos 5 años, se ha dictado un conjunto de leyes para facilitar la constitución, formalización y desarrollo de empresas de menor tamaño. Se han aumentado los recursos y la cobertura para su acceso al crédito. Se han destinado más recursos públicos en programas de fomento para pequeños emprendimientos. Se ha contribuido a fortalecer la actividad gremial de los empresarios. Y se ha incrementado el acceso de las pequeñas empresas a las nuevas tecnologías de información y comunicación.

También, se ha promovido la cooperación entre el sector público y privado para el diseño y realización de estrategias de desarrollo territorial, como es el caso de Chile Emprende: una innovadora modalidad de trabajo que articula los instrumentos de

fomento de ocho ministerios y seis servicios públicos, en conjunto con los gobiernos regionales y los municipios.

No obstante lo avanzado, que queda muy claro en las páginas siguientes de este libro-radiografía sobre la situación de la micro y pequeña empresa en Chile, todavía queda mucho por hacer. Entre otras tareas, se debe mejorar la calidad del empleo; fomentar el emprendimiento desde los primeros años de escuela; abrir más mercados a las pequeñas empresas, entre ellos, el de las compras públicas; mejorar las condiciones de financiamiento; y dar cobertura previsional y de salud a trabajadores por cuenta propia y microempresarios

www.fundes.org/asset/documents/573. **10:00 am. 25 de noviembre de 2016.**

EN PERU: DERECHO PUCP N° 68 (2012), Christian Sánchez, en su artículo “Una visión ponderada de la legislación laboral: comentarios al régimen MYPE y a la propuesta”, donde “evalúa el carácter constitucional del Régimen de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) y de la propuesta legislativa de la «Ley de la Nueva Empresa» a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Con dicho propósito parte de analizar los caracteres propios del derecho a la igualdad, que como derecho liberal clásico es base de derechos sociales como el derecho al trabajo, el artículo busca despejar la duda de si los referidos regímenes, MYPE y Ley de la Nueva Empresa, obedecen a una política de promoción del empleo o más bien introducen un trato diferenciado sin sustento objetivo y, en consecuencia, inconstitucional.

Sánchez, Christian (2012), Una visión ponderada de la legislación laboral: comentarios al régimen MYPE y la propuesta de “Ley de la Nueva Empresa”, Derecho PUCPN° 68

1.2.- TRABAJOS PREVIOS:

A nivel internacional se señala la investigación de: Torres, Mario (2006) con el título Microempresa, pobreza y empleo en América

Latina a cargo de la agencia Española Cooperación Internacional, donde concluye que: Aun cuando en América Latina los recursos son escasos desde el lado de las agencias y los gobiernos, el capital social de las instituciones, redes profesionales, centros académicos, programas, y gobiernos en la región es inmenso. América Latina puede estar atrás en cuanto a sus niveles de crecimiento económico, desarrollo social y equidad. Sin embargo su avance ha sido enorme en cuanto a la maduración de la sociedad civil y sus prácticas de gobernanza. Esta es la mayor esperanza para las MYPES, cuyos integrantes son parte de ese tejido político y social emergente.

Lo que aparentemente se necesita es crear o expandir mecanismos que gatillen la demanda por conocimiento relevante, útil y a tiempo que le permita a las MYPES moverse hacia delante, anticipar oportunidades, demandar servicios, y exigir un mínimo de responsabilidad por parte de las agencias de gobierno. El desarrollo territorial que surge en la región a propósito de las políticas de descentralización, globalización, libre comercio e integración, es un contexto propicio para inducir aquello.

Para una organización como la OEA, hay claras oportunidades para agregar valor y hacer una diferencia si se aprovecha de ese capital social, y de las nuevas tecnologías de información y comunicación para transferir conocimiento. Ello obviamente no es suficiente pero si indispensable para aprovechar las ventajas que ofrece una región muy urbanizada, con amplio acceso a las TICs, y con niveles educativos básicos casi completamente logrados.

De igual forma, se señala la investigación de Nash Rojas, Claudio (2008), con el título **LA CONCEPCION DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN LATINOAMERICA. Tendencias Jurisprudenciales, a cargo de la UNIVERSIDADDE CHILE**, deduce que: ha probado que en Chile los tribunales con competencia constitucional, en algunos casos han interpretado elementos que configuran los derechos fundamentales de forma tal que se ha hecho

incurrir al Estado en responsabilidad internacional. Probé que en otros Sistemas normativos latinoamericanos, a partir de los estándares europeos se ha desarrollado una concepción de derechos fundamentales que permite el cumplimiento de las obligaciones internacionales de los estados y da efectividad a los derechos fundamentales en el ámbito interno.

Probé que es posible aplicar en Chile, a la luz de nuestro texto constitucional vigente, la concepción de derechos fundamentales que emana de la jurisprudencia constitucional latinoamericana y de esta forma, dar cumplimiento a las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos y dar plena efectividad a los derechos fundamentales en el ámbito interno.

Del mismo modo, se señala la investigación de **Pessoa Arias, Berryl, et all. (2009), bajo el título Empresa Agraria Dirigida por Mujeres en la Realidad Costarricense, desde la Perspectiva de la Teoría de Género, a cargo de la UNIVERSIDAD DE COSTA RICA-FACULTAD DE DERECHO**, manifiesta que: no obstante, muchas no pueden dejar de lado su posición subordinada en la institución familiar y el cuidado del hogar, por lo que emprenden una doble jornada: el hogar y la pequeña empresa; en la primera no obtienen remuneración y en la segunda, su esfuerzo y dedicación, en ocasiones es inversamente proporcional al ingreso económico recibido, característica muy propia de las mujeres microempresarias.

El tercer objetivo específico de este estudio relaciona la Teoría de Género con la empresa agraria en la realidad costarricense; para su comprobación, se realizó un trabajo de campo con los diferentes grupos de mujeres empresarias rurales, que permitió confirmar que la actividad de ellas en la explotación agropecuaria recae en el cuidado de los animales de corral, el ganado pequeño y la agricultura, para obtener alimentos y productos para el consumo familiar y para establecer las pequeñas empresas iniciadas por ellas mismas.

A nivel nacional se señala la investigación de: Pachamango Rubio, Noemí (2014), con el título La Ley de Formalización Laboral N. 30056: Beneficios Sociales en los Trabajadores de las Mypes del Sector Calzada en El Distrito del Porvenir, a cargo de la Universidad Nacional de Trujillo, donde concluye que: determina que, Las micro y pequeñas empresas (MYPES), formalizadas del sector calzado en el Distrito El Porvenir cumplen con otorgar el 60% dispuesto en la Ley Laboral N° 30056 a favor de sus trabajadores. Los beneficios a favor de los trabajadores, dispuestos en la Ley Laboral N° 30056, son los siguientes: Remuneración mínima vital, Jornada de ocho horas, Sobretiempos horas extras, descanso semanal y feriados, gratificaciones y seguro social, vacaciones, utilidades, CTS e Indemnización por despido injustificado.

De estos beneficios las empresas formalizadas en el Distrito el Porvenir, cumplen con otorgar los seis primeros equivalentes al 60% de los mismos. Del 39% de las micro y pequeñas empresas formales, solo el 17% de estas cumplen con otorgar los beneficios dispuestos en la Ley Laboral N° 30056, a favor de sus trabajadores.

Así mismo, **se señala el artículo de: Christian Sánchez (2012), con el título Una Visión Ponderada de la Legislación Laboral: Comentarios al Régimen Mype y a la Propuesta de «Ley de la Nueva Empresa, a cargo de la Revista de la Facultad de Derecho - PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERÚ PUCP, donde concluye que:** estima que, en el caso del régimen MYPE, la reducción del descanso físico vacacional no se justifica, puesto que, conforme los estudios realizados por la OIT y por el IN EI, los índices de trabajadores que laboran durante jornadas mayores a 48 horas semanales son elevados. En materia de seguridad social, el régimen MYPE vulnera el derecho-principio a la igualdad, así como el principio de universalidad que caracteriza el derecho a la seguridad social. Ello debido a que restringe

el acceso al SCTR y establece que la afiliación a un sistema de seguridad social en pensiones es opcional.

Los tratos diferenciados que tienen como sustento el rol estatal de promoción del empleo o de un determinado sector productivo que por sus características particulares (por sus diferencias objetivas en contraposición a otros sectores productivos) merece una política de promoción son legítimos y constitucionales.

Como también, se señala la investigación de: **Sandoval Castillo, Kathryn Tatyana, et al. (2012), con el título El Régimen Legal Peruano de las Micro Y Pequeñas Empresas y su Impacto en el Desarrollo Nacional, a cargo de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, donde concluye que:** califica a las Microempresas y Pequeñas Empresas cumplen un rol fundamental en el desarrollo económico y social del país, conformando el 98.5% de las empresas a nivel nacional, aportando el 42.1% al Producto Bruto Interno, y ofreciendo el 77% de puestos laborales en el país. El régimen legal para las Microempresas y Pequeñas Empresas, otorga los siguientes beneficios societarios: Dispensa de la minuta de constitución de empresas, duración de 72 horas en los trámites de constitución, relevo de un pago mínimo del capital social suscrito, y reducción de costos notariales y registrales.

El régimen legal para las Microempresas y Pequeñas Empresas, otorga los siguientes beneficios laborales: Exoneración a la microempresas de sobretasas en trabajo nocturno, del pago de CTS, gratificaciones, y utilidades. Menos valores para las pequeñas empresas en el pago de CTS, gratificaciones, indemnización por despido, y vacaciones.

A Nivel Local:

No se encontró registro de investigación alguna.

1.3.- TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

1.- MARCO TEORICO

1.1.EL CONTRATO. DEFINICIONES:

Dentro de nuestra gran doctrina, también tenemos al docto en el tema, **Sanguineti (1987)**, quien glosa “La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad roborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma”.

Entre otros, **Zamora(2015)**, lo cataloga diciendo “El Contrato de Trabajo es el acuerdo de voluntades por el cual se regula la prestación personal de servicio que efectúa una persona natural denominada trabajador, bajo subordinación o dependencia, en beneficio de otra persona, natural o jurídica, denominada empleador, a cambio de una remuneración”.

De igual forma, **García, et all (2016)**, lo define como “la institución más importante del Derecho Laboral. Su importancia descansa en que a partir de su configuración nacen los distintos derechos y obligaciones para las partes que lo integran: el trabajador. De un lado y el empleador de otro. El contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador al pago de la remuneración correspondiente. Asimismo se expresa sobre el poder de dirección que tiene el empleador, sobre los empleados, aduciendo que el Derecho del Trabajo como Área del Derecho encargada de regular las relaciones laborales reconoce poderes e instaura obligaciones a las partes de la relación jurídica laboral. En efecto, al empleador le reconoce un poder jurídico muy sui generis, en virtud del contrato de trabajo, para que dirija y organice la producción con arreglo a sus intereses, en un marco de respeto a las normas imperativas estatales.

García, et all, (2016), El poder de dirección es *utisinguti*, pues su único titular es el empleador persona natural o jurídica – moderadamente se sostiene que incluso lo pueden ser los entes sin personalidad – estando el trabajador solamente sujeto a las órdenes que aquel disponga, no a las de algún otro tercero. Sin embargo, conforme a los avances en las técnicas de organización interna de las empresas, la identificación del poder de dirección de un empresario como dueño o titular de la empresa se ha visto atenuada, pues en aquellas organizaciones de estructura compleja puede incluso configurarse la existencia de un poder de dirección por delegación. Y esto permite que el titular del poder de dirección empodere a otros trabajadores para que, en su representación, velen por sus intereses al interior de la organización, como sería el caso de los gerentes, subgerentes. Jefes de área o similares, de tal manera que exista una mejor distribución de dicho poder de cara a que el reto de trabajadores pueda ejecutar las órdenes de su jefe inmediato superior sin necesidad de esperar a que se las dicte el titular de la empresa.

García, et all, (2016), Sin embargo cabe señalar que el poder de dirección no es un poder absoluto, ya que en determinados casos puede colisionar con los derechos fundamentales del trabajador. En efecto, si bien las ordenes emitidas por el empleador se presumen lícitas, estas solo deben de ser realizadas por el trabajador en cuanto no vulneren los derechos fundamentales que tiene como ciudadano. Es así que, frente al poder de dirección del empleador, aparece el derecho de resistencia del trabajador.

Del mismo modo, expresa **Zamora (2015)**, “nuestra legislación no da un concepto claro del contrato de trabajo, empero, menciona los elementos esenciales de este, conforme lo encontramos regulado en el art. 4 del TUO del D.L. N° 728, aprobado mediante D. S. N° 003-97-TR...”

La **Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante LPCL**, misma que en su **Título I Del Contrato de Trabajo - Capítulo I Normas Generales (Artículo N° 04, Año 1997)**, hace referencia a que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo Indeterminado”. Sin embargo la nueva **Ley Procesal del Trabajo – Ley N°29497, en su (artículo N° 23 inciso 2, año 1997)**, refiriéndose a la carga de la prueba, explica, que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado salvo prueba en contrario”.

Asimismo tenemos a la aproximación que nos da **Toyama (2015)**. “El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios subordinados prestados a otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes”. Al referirse al régimen de la actividad privada, mismo que es aplicable a los empleadores privados e incluso a muchas instituciones y empresas del Estado, el artículo 4 de la LPCL (En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado), como bien lo da a entender “De esta definición – que si bien es cierto está planteado en términos de la presunción de laboralidad, es una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo- se desprende que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo de voluntades....”.

1.2.ELEMENTOS DEL CONTRATO:

Zamora (2015). Entre los elementos del contrato encontramos:

- Elementos genéricos
- Elementos Esenciales
- Elementos Típicos

- A. Elementos genéricos.- Zamora (2015).** Los elementos genéricos son los que corresponden a todo contrato, más aun, a todo acto jurídico. El artículo 140 del Código Civil considera para la validez del acto jurídico los siguientes requisitos:
- a. Agente Capaz.**
 - b. Objeto fisca y jurídicamente posible.**
 - c. Fin licito.**
 - d. Observancia prescrita bajo sanción de nulidad.**

B. Elementos Esenciales.- En palabras de **García (2016)**, "..., son los que determinan la existencia de un contrato de trabajo entre dos personas, a partir de la comprobación en la realidad de los hechos".

Toyama (2015), con referencia estos tres elementos esenciales, hace referencia "Así, en la Casación N° 1581-97, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema señaló en su tercer considerando: &Que, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se realiza por la presencia de tres elementos substanciales, los cuales son: la prestación personal de servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todos de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil&.

A lo que refiere **Toyama (2015)**, que el contrato de Trabajo puede ser definido como un negocio jurídico, resalta del mismo modo que "que la determinación de la aplicación de los elementos esenciales del contrato de trabajo procede inclusive sobre cualquier otra estipulación que establezcan las partes, tales como la referencia el artículo 32 de la Constitución que prevé la libertad de contratación (Casación N°476-2005 lima). &Si se acredita que entre las partes existió un contrato de trabajo, se enerva así, en forma absoluta, la eficacia de los contratos de locación de servicios. Si bien el artículo 62 de la Constitución

Política establece la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición debe interpretarse de forma sistemática y en concordancia con el artículo 2. Inciso 14 de nuestra Constitución que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, que no se contravenga las leyes de orden público&.”.

Puntualiza **Toyama (2015)**, que si de definir los elementos esenciales de un contrato, se debe tener en cuenta lo precitado por Wilfredo Sanguineti “La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad roborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma”. Con respecto a:

a. Prestación de Servicios.- La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo N° 05, año 1997), que prescribe “los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador, como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por sus familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea causal dada la naturaleza de sus labores”. Particularmente **García, et all (2016)**, al referirse sobre la prestación personal de servicios, la describe como “el servicio prestado directamente por una persona física, no pudiendo este ser sustituido por otro (...), y esto es porque, basándose en el conocimiento y experiencia del trabajador (...), para que realice determinadas actividades”.

Homogéneamente, **Toyama (2015)**, interpreta “..., la prestación de servicios que fluye de un contrato de trabajo es personalísima - *intuitu personae* - y no puede ser delegada a un tercero. Los servicios que

presta el trabajador son directos y concretos, no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones so ayuda de terceros (salvo el caso del trabajador familiar).

b. Subordinación.- En términos de **García, et all, (2016)**, al poder sancionador lo describe como “El empleador tiene la potestad de dirigir, y fiscalizar la labor del trabajador, e incluso podrá sancionarlo cuando detecte algún incumplimiento o falta grave”, con respecto a la subordinación nos explica que “el trabajo debe ser prestado bajo la dependencia del empleador, lo que significa que, al poner su capacidad roborativa a disposición del empleador, le otorga a este el poder jurídico de dirigirlo, de darle órdenes y de fiscalizarlo durante el tiempo de ejecución del servicio; y el por su parte se obliga a obedecerlo. Esta subordinación es jurídica porque tiene su origen en el acto contractual, y porque el ordenamiento jurídico le ha dado ese carácter especial.”

Abiertamente, **Toyama (2015)**, con relación a la subordinación expresa que “este es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato y uno de locación de servicios. En este último contrato se aprecia, al igual que en el contrato de trabajo, la existencia de una retribución y una prestación de servicios. Lo señalado anteriormente puede observarse con claridad en la **Casación N° 054-2001-Lima, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema:**(cuarto considerando) “(...) Que, si bien el demandante laboro para la demandada, en mérito de haber suscrito los Contratos de Locación de Servicios, que están regulados por las Normas del Código Civil”.

Prosigue **Toyama (2015)**, sin embargo, en forma diferente a lo pactado al ejecutar la prestación de servicios, al desempeñar su labor, trabajó bajo subordinación de dicha entidad demandada

estando sujeto a un horario fijo o jornada, percibía una remuneración periódica y efectuaba labores de carácter permanente por lo que teniendo en cuenta la naturaleza social del derecho del trabajador, el juzgador debe aplicar la norma pertinente a la realidad del trabajador (...).&”, asimismo describe sobre la misma “... la subordinación implica la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador, las que se exteriorizan en: cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, uniformes, existencia de documentos que demuestren cierta sumisión o sujeción a las directrices que se dicten en la empresa, imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procesos disciplinarios aplicables al personal dependiente, comunicaciones indicando el lugar y horario de trabajo o las nuevas funciones, etc.”

Por su parte, **Luque (1999)**; define al presente elemento como “Un poder privado derivado de la Libertad de Empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva”. Estos efectos jurídicos abarcan a todos los trabajadores que firman un contrato de trabajo como tal, por muy alto que sea su cargo, o por mucho poder le haya otorgado su empleador, es decir incluye las diferentes jerarquías dentro de una empresa, (trabajadores, supervisores, administradores, gerentes, etc.). Analizando este punto, se torna en esencial para demostrar un contrato de trabajo, ya que a diferencia de un contrato de locación de servicios; a este (contrato de trabajo), lo distingue la subordinación. En efecto al ser distinto a este, el contrato de locación de servicios también es recogido en nuestro código Civil, específicamente en su artículo N°1764, el cual literalmente establece: “Por locación de servicios el locador se obliga, **sin estar subordinado al comitente**, a prestarle sus servicios por cierto

tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

Por otro lado **la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo N° 9, año 1997)**, que prescribe “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajos, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

C.-Remuneración.- Toyama (2015), lo muestra cómo “(...), la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita”.

Dentro de esa misma concepción adhiere **García et all, (2016)**, acuna la idea de que “... cuando el empleador, por la razón que fuere, no cumpla con su deber de brindar efectivamente trabajo, y sin que ello desnaturalice el carácter contraprestativo de la contraprestación. Por ejemplo: el periodo de tiempo en que la carga de trabajo disminuya ostensiblemente respecto de la media no implica, en absoluto, la disminución o negación de la remuneración”.- de igual forma expresa su concepto de remuneración encuadrando su idea y haciendo hincapié en “... que la remuneración no es propiamente una consecuencia de la mera existencia del contrato de trabajo sino, antes

bien, de las prestaciones que surgen de este". Por lo que dentro de las remuneración o pagos al trabajador, también se tendrá en cuenta que la inasistencia o falta injustificada del trabajador a un día de trabajo, resulta en la pérdida del derecho a la remuneración por ese mismo día que no fue laborado, como sucede de la misma forma en los supuestos en que el vínculo laboral se encuentra vigente, pero a la vez paralizado, suspendido de forma perfecta, tal como pueden ser: las huelgas, los paros, las licencias sin goce (derechos del trabajador), contrario sensu, existen supuestos de suspensión imperfecta en los siguientes casos: licencia sindical, descanso vacacional, entre otros), en los cuales el empleador se encuentra obligado a otorgar dicha remuneración, tanto como el trabajador a recibirla aunque no haya labores efectivas realizadas por su parte.

Del mismo modo también se encuentra normado internacionalmente como:

❖ **La Declaración Universal de los Derechos Humanos, (Artículo 23º, año 1948)**, el cual señala que: (...)

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual **salario** por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una **remuneración** equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario por cualquier otro medio de protección social.
(.....)

❖ **La Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre, (Artículo 14, año 1948)** señala: **Derecho al trabajo y a una justa retribución** (...). Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una justa **retribución** que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia."

❖ **El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (Artículo 07, año 1976)** señala: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona, al goce de las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una **remuneración** que proporcione como mínimo a todos los trabajadores
 - i) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salarios igual por trabajo igual.
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familiares conforme a las disposiciones del presente Pacto.

C. Elementos Típicos.

Zamora (2016), Entre ellos tenemos:

- a. **Duración de la relación.**- El contrato de trabajo puede ser a plazo indeterminado.
- b. **Lugar de prestación de servicio.**-El que puede realizarse en el centro de trabajo o fuera de él.
- c. **El Número de Empleadores que tiene el empleador:** Los servicios que presten pueden ser exclusivos (para un solo empleador) o prestar servicios a más de un empleador.

1.3. CLASES DE CONTRATOS DE TRABAJO:

Zamora (2016), Entre las clases de contratos encontramos:

- a. **A plazo Indeterminado:** Son todos los contratos que gozan de una naturaleza permanente, permiten la continuidad laboral, no tienen periodo definido.

- b. **A Tiempo Parcial.-** Son todos aquellos en que la jornada diaria se reduce, o simplemente es inferior la jornada ordinaria dentro del centro de trabajo.

Zamora (2015), lo expresa como “Son aquellos en los que la prestación de servicios se realiza en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria... Puede realizarse a ciertas horas del día, en determinados días de la semana, en determinadas semanas del mes o en algunos meses del año. Sin embargo, la doctrina nacional lo considera como contrato a tiempo parcial a aquel que tiene una jornada de trabajo inferior a cuatro horas diarias”.

- c. **Sujetos a modalidad.-** La **LPCL (artículo N° 53, año 1997)**, mismo que prescribe “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran la necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitente o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”.

Dentro de este punto (contratos modales), la misma **Ley de Productividad y Competitividad Laboral encuadra los:**

- **Contratos por inicio o incremento de actividad, LPCL (artículo N° 57, año 1997)**, “El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial, Su duración máxima es de tres años, Se entiende como nueva actividad, tanto en el inicio de su actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimiento, mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”.

- **Contratos por necesidades del Mercado.- LPCL (artículo N° 58, año 1997)**, que “...., es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte en la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente, este puede ser renovado exclusivamente hasta un plazo máximo de 5 años.
- **Contrato Ocasional.-LPCL (artículo N° 60, año 1997)**, “el contrato accidental o de suplencia es aquel celebrado entre trabajador y empleador para atender sus necesidades transitorias distintas a la actividad habitual dentro del centro de trabajo, su duración será máxima es de 6 meses al año”.
- **Contrato de Suplencias.- LPCL (artículo N° 61, año 1997)**, se aprecia lo que literalmente enfoca “... es aquel celebrado ante un empleador y un trabajador con el objeto que restituya un trabajador estable en la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la Legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.
- **Contrato de Emergencia.-LPCL (artículo N° 62, año 1997)**, el cual expresa “... es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor, coincidiendo su duración con la de la empresa.
- **Contrato par Obra Determinada o Servicio Especifico.-** Del mismo modo la **LPCL (artículo N° 63, año 1997)**, mismo que a texto informa “... son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada, su duración será la que resulte necesaria, en este tipo

de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

- **Contrato Intermitente.-** Al presente tipo de contrato lo encontramos en la **LPCL (artículo N° 64, año 1997)**, del mismo cuerpo normativo, el cual lo define como “... son aquellos celebrados entre un empleador y un empleado, para cubrir las necesidades de la empresa que por su naturaleza que por su naturaleza son permanentes pero discontinuos. Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que opera en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración o renovación.

- **Contrato de Temporada.-** Asimismo, tanto como lo anteriores, este tipo de contrato se encuentra normado en la **LPCL (artículo N° 67, año 1997)**, la cual prescribe “..., es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

Si se trata de entender sobre lo que implica contratos sujetos a modalidad, debemos tener en cuenta lo prescrito la **LPCL (artículo 74, año 1997)**, que a la letra dice “dentro de los plazo máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites”, En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función

de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de 5 años.

2. REGÍMEN LABORAL PRIVADO:

2.1. Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

<http://www.elperuano.com.pe/noticia-%C2%BFes-general-el-regimenlaboral-privado-i-36484.aspx>, Diario Oficial El Peruano, lunes 09 de mayo, 10:30 am. “Entendemos por régimen laboral de la actividad privada al cuerpo normativo que establece los derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo. Los trabajadores comprendidos en el mencionado régimen tienen derecho –de cumplir las condiciones que la ley prescribe– a gozar de vacaciones anuales por 30 días, a percibir dos gratificaciones anuales equivalentes a un sueldo cada una en los meses de julio y diciembre, a la compensación por tiempo de servicios (CTS) en un monto algo superior a una remuneración por año y a una indemnización por despido tarifada en un sueldo y medio por periodo anual laborado si el contrato es pactado a plazo indefinido”.

2.2. Regímenes Laborales Especiales o Sectoriales:

Alerta laboral (2016), Según nuestra normatividad vigente los regímenes laborales sectoriales o especiales más importantes son:

1. Trabajadores de Construcción Civil.
2. Trabajadores Mineros.
3. Trabajadores del Hogar.
4. Trabajadores Extranjeros.
5. Trabajadores Agrarios.
6. Trabajadores Acuícolas.
7. Trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa.

Pero teniendo en cuenta lo que conviene a la presente investigación, nos basaremos exclusivamente en la MYPE.

2.2.1. LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA (MYPE).

1) Alcances:

Alerta laboral (2016), Lo centraremos dentro del marco normativo del D. S N° 013-2013-PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, de fecha 28.12.2013, y el D. S. N° 008-2008-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, de fecha 30.09.2008.

En referencia a la MYPE, **Valderrama, et all, (2015)**, manifiesta “Este régimen especial fue creado con la finalidad de establecer un marco legal que promoviera la competitividad, formalización y el desarrollo de la Micro y Pequeña empresa, es por ello que establece políticas de alcance general y la creación de instrumentos de apoyo y promoción; así como, incentiva la inversión privada, la producción, el acceso a los mercados internos y externos y otras políticas que impulsen el emprendimiento y permita la mejora de la organización empresarial junto con el crecimiento sostenido de estas unidades económicas”.

2) Definiciones:

Según el **TUO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, D.L. N° 013-2013-PRODUCE, (Art. N° 04, año 2013)**, el que describe a la MYPE como “... la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la Legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios”.

Al mismo tenor, **Valderrama et all, (2015)**, adiciona “Las MYPE acreditará su condición mediante una declaración jurada, sujeta a fiscalización posterior por la entidad receptora”. Las MYPE, no

necesitan convertirse o ser personas jurídicas, pudiendo llevar la administración o liderarla el mismo dueño o propietario como persona natural, con respecto al tema “Podrá, sin embargo, adoptar voluntariamente la forma de EIRL, o cualquiera de las formas asociativas o societarias previstas por Ley, incluidas las cooperativas y otras modalidades autogestionarias. Para constituirse como persona jurídica y acceder a los beneficios que dispone la Ley, las MYPE no requieren el pago del porcentaje mínimo del capital suscrito. Para ellos será suficiente que los socios, accionistas, participacionistas o la persona individual declaren su voluntad de operar como una MYPE al momento del otorgamiento de la escritura pública de constitución. Dicha declaración no constituye a la unidad económica, conforme con el art. N° 64 de su Reglamento D. L. N° 008-2008-TR”. “Si al momento de la constitución se declara no haber pagado el capital suscrito, deberá consignarse en el pacto social la oportunidad y las condiciones del pago total. Cuando se efectúen aportes dinerarios, el monto que figura como pagado será acreditado con una declaración jurada del gerente, administrado y/o titular gerente de la MYPE, sin mayor exigencia o requisito adicional sobre ello para la constitución de la persona jurídica”.

3) Características de una MYPE:

Valderrama, et all, (2015)- expresa que según la comparación de vigencia de leyes, lo explica así:

a) Con la Ley Vigente: la comparación entre los requisitos para las empresas que se quieran constituir bajo el régimen especial MYPE, a partir del 03.03.2013, deben de ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas solamente en función de niveles de ventas anuales.

1. Microempresas:

- **Número Total de Trabajadores:** Ya no se exige número máximo de trabajadores.

- **Niveles de Ventas Anuales:** Hasta un monto máximo de 150 UIT. Se entienden por ventas anuales los ingresos brutos generados en un ejercicio fiscal.

2. Pequeña Empresa:

- **Número Total de Trabajadores:** Ya no se exige número máximo de trabajadores.
- **Niveles de Ventas Anuales:** Ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta un monto máximo de 1700 UIT.

b) Con la Ley Anterior: No obstante, las empresas constituidas antes de la entrada en vigencia del D.S. N° 013-2013-PRODUCE, se rigen por los requisitos de acogimiento al régimen de las micro empresas regulados por el D.L N° 1086, es decir, reunir los requisitos de número de trabajadores y niveles de ventas, de la siguiente forma:

1. Microempresas:

- **Número Total de Trabajadores:** De 1 hasta 10 trabajadores.
- **Niveles de Ventas Anuales:** Hasta un monto máximo de 150 UIT. Se entienden por ventas anuales los ingresos brutos generados en un ejercicio fiscal.

2. Pequeña Empresa:

- **Número Total de Trabajadores:** de 1 hasta 100 trabajadores.
- **Niveles de Ventas Anuales:** Ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta un monto máximo de 1700 UIT.

4). Determinación de las ventas anuales:

Valderrama, et all, (2015). Entiéndase por niveles de ventas anuales lo siguiente: Los ingresos netos anuales gravados con el impuesto a la renta que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales de pagos a cuenta del impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes comprendidos en el Régimen General del Impuesto a

la Renta. Los ingresos netos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Régimen Especial del Impuesto a la Renta, tratándose de Contribuyentes de este Régimen.

Valderrama, et all, (2015). Los ingresos brutos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Nuevo RUS, tratándose de contribuyentes de este Régimen. En caso el contribuyente o la SUNAT variara los ingresos inicialmente declarados, determinándose mayores ingresos, se consideraran estos últimos. Se consideraran las ventas de los 12 meses anteriores al momento en que la MYPE se registra y la UIT correspondiente del año respectivo. Cabe resaltar que en el mencionado artículo, líneas arriba, se hace mención del término “Conductor”, mismo que hace referencia a la persona natural, que dirige una MYPE, que no se hay constituido como Persona Jurídica, que tenga al menos 1 trabajador; como también a la persona natural que es el titular de una MYPE, constituida como EIRL, contando de igual modo con 1 trabajador por lo mínimo.

5). Perdida de la calificación de MYPE:

- a). Microempresa:** El **D. S N° 013-2013-PRODUCE, (artículo N° 51, año 2013)**. Expresa que, “... la microempresa que durante dos (2) años calendarios consecutivos supere el nivel de ventas establecidos en la presente Ley, podrá conservar por un (1) año calendario adicional el mismo régimen laboral”, en concordancia con la Ley N°30056, artículo N° 11.
- b). Pequeña empresa:** Del mismo modo, la **El D. S N° 013-2013-PRODUCE, (artículo N° 51, año 2013)**. “... De superar durante dos (2) años consecutivos, podrán conservar durante tres (3) años adicionales al mismo régimen laboral”. Luego de vencido el

periodo otorgado por Ley, la empresa MYPE, pasara definitivamente al régimen laboral que le corresponde.

6) Registro de la Micro y Pequeña Empresa- REMYPE:

a).- Aspectos Generales: Se encuentra normado el del **D. S. N° 008-2008-TR, (artículo N° 07, año 2008)**, “Para acceder a los beneficios de la Ley, la MYPE deberá tener Certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el REMYPE...”.

De igual forma complementa el concepto **Valderrama, et all, (2015)**, “Al registrarse en el REMYPE, podrá acceder a los beneficios laborales, tributarios, financieros y tecnológicos que brinda la Ley MYPE”.

Valderrama, et all, (2015). Para poder inscribirse bajo el presente régimen, tan solo se necesita ingresar a la página Web del Ministerio de Trabajo, y entrar al enlace del REMYPE (Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa).

b).- Finalidad.- El REMYPE, se encuentra a cargo del MTPE, y tiene por finalidad, lo siguiente: **Valderrama, et all, (2015).**

- 1)** Acreditar que una unidad económica califica como micro o pequeña empresa de acuerdo a las características establecidas en los artículos 4 ° y 5 ° de la Ley.
- 2)** Autorizar el acogimiento, de la micro y pequeña empresa a los beneficios que le correspondan conforme a la Ley y al presente Reglamento; y.
- 3)** Registrar a las micro y pequeñas empresas y dar una publicidad de su condición de tales.

Valderrama, et all, (2015). Cabe recalcar que la referida acreditación de una empresa como MYPE, se realiza teniendo en cuenta la información de la SUNAT sobre el monto de ventas anuales y el número de trabajadores declarados, misma que será proporcionada al REMYPE, dentro de un plazo no mayor a 7 días

calendarios, (sin vulnerar la reserva tributaria). El MTPE traspasa la información validada del REMYPE al Ministerio de la Producción, teniendo un plazo no mayor de 7 días calendarios, para dicho trámite. Una vez acreditada la condición de MYPE, el acogimiento al presente régimen especial, deviene en automático.

c) Requisitos para acogerse al régimen especial MYPE.- Valderrama, et all, (2015), nos indica que "Son requisitos para acogerse al Régimen MYPE, los siguientes:

1. Solicitud de Registro. Según formato del REMYPE.
2. Número del RUC.

Valderrama, et all, (2015). Para acogerse al Régimen Laboral de la Microempresa, las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional deben solicitar su inscripción en el REMYPE, para lo cual deben presentar:

1. Solicitud suscrita por el presidente de la junta, asociación o agrupación de propietarios o inquilinos, según corresponda, adjuntado copia del libro de actas donde conste su elección.
2. Relación de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, con copia de DNI vigente y actualizado; y
3. Planilla".

d). Registro Transitorio.- Valderrama, et all, (2015). Precisa que "La MYPE que solicita su inscripción y recién inicia su actividad económica o no cuenta con trabajadores contratados podrá registrarse transitoriamente en el REMYPE, contando con un plazo de 15 días calendario, contados a partir del día siguiente a la fecha de registro para contratar y registrar a sus trabajadores en el REMYPE bajo el régimen laboral especial establecido en la

Ley o el régimen laboral general o el que corresponda, a efectos de contar con el registro definitivo. Vencido dicho plazo sin presentar la información no procederá el registro definitivo”. En conformidad con lo prescrito en el artículo N° 65, del D.S. N° 008-2008-TR.

e). Cancelación del Registro.- Sujetándonos **D.S. N° 008-2008-TR (artículo N°68, párrafo 2 y ss, año 2008)**, que a la letra prescribe “El Registro de la MYPE en el REMYPE es cancelado en los siguientes casos:

1. Cumplido el plazo establecido en el primer párrafo del artículo 32 del presente Reglamento, cuando la pequeña empresa pasa a la categoría de mediana empresa. **Valderrama, et all, (2015)**.
2. Por falsedad, fraude o falsificación de datos presentados por las MYPE. **Valderrama, et all, (2015)**.

7). Extensión del Régimen Laboral de la Microempresa

Valderrama, et all, (2015)- Ateniéndonos a lo regulado por el D. S. N° 008-2008-TR, en su Sexta Disposición Complementaria Final, la cual prescribe “La juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, así como las asociaciones o agrupaciones de vecinos, podrá acogerse al régimen laboral de la microempresa respecto de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, siempre y cuando no excedan de diez (10) trabajadores”.

Análogamente, **Valderrama, et all, (2015)**, para un mejor entendimiento de lo expresado por el legislador incorpora, lo siguiente: “Para tales efectos (**extensión del régimen laboral**), se considerara:

- **Junta de Propietarios.-** Constituida por todos los propietarios de las secciones de propiedad exclusiva de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio, de acuerdo en la Ley N°27157 y el D. S. N° 035-2006-VIVIENDA.
- **Asociación o agrupación de Inquilinos.-** Constituida por los arrendatarios de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio. **Valderrama, et all, (2015).**
- **Asociación o Agrupación de Vecinos.-** Constituida por los propietarios o arrendatarios de inmuebles colindantes.

8). Beneficios Laborales:

8.a). Generalidades.- Manifiesta abiertamente **Valderrama, et all, (2015)**, que “El régimen laboral especial de las MYPE incorpora en sus beneficios laborales a la remuneración, jornada de trabajo, horario de trabajo y horario en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, despido injustificado, seguro social de salud y régimen pensionario. No obstante los trabajadores comprendidos en este régimen pueden pactar mejores condiciones a las previstas, respetando el carácter esencial de los derechos y beneficios laborales.

La relación anterior tiene carácter taxativo, por lo que los derechos económicos laborales individuales no comprendidos expresamente están excluidos del régimen laboral especial y se regulan conforme a las normas del régimen común de la actividad privada. Los derechos laborales colectivos se regulan también por las normas del régimen laboral común de la actividad privada”. **Valderrama, et all, (2015).**

8.b).- Beneficios Laborales Comunes:

1. Remuneración.- El D.S. N° 013-2013-PRODUCE, (artículo N° 52, año 2013), determina que “Los trabajadores de la micro

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

2. Jornada de Trabajo, Horario de Trabajo y Trabajo en sobre Tiempo.-Valderrama, et all, (2015), afirma que “La jornada de Trabajo de los trabajadores de las MYPE es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, al igual que el régimen laboral común. Sin embargo, en los centros de trabajo de las microempresa cuya jornada laboral se desarrolla habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobretasa del 35% de la remuneración vital prevista para el régimen común”.

3. El Descanso Semanal Obligatorio.- El D.S. N° 013-2013-PRODUCE, (artículo N° 54, año 2013), aduce que “El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada”.

4. El Descanso Vacacional.- Según el **D.S. N° 013-2013-PRODUCE, (artículo N° 55, año 2013),** refiere, “El trabajador de la Micro y pequeña empresa que cumpla el record establecido en el artículo 10 del D. L. N° 713, Ley de Consolidación de Descanso Remunerado de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el D. L. N° 713 en lo que sea aplicable”.

Criticando de algún modo **Valderrama, et all, (2015),** se refiere a este acápite como “... El descanso vacacional podrá ser reducido de 15 a 7 días, con la respectiva compensación de 8 días de remuneración. El acuerdo debe constar por escrito”.

5. Indemnización por Despido Injustificado.- Convenientemente **Valderrama, et all, (2015)**, lo define en conformidad con la norma, de la siguiente manera:

➤ **Microempresa.-** El importe de la indemnización por despido injustificado para el trabajador de la microempresa es equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias, las fracciones de año se abonan en dozavos. **Valderrama, et all, (2015).**

➤ **Pequeña empresa.-** En el caso del trabajador de la pequeña empresa, la indemnización por despido injustificado es equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos. **Valderrama, et all, (2015).**

6). Utilidades.- De igual manera **Valderrama, et all, (2015)**, haciendo referencia del D. L. N° 892, sobre utilidades, expresa “Debido a que la normatividad vigente ya no exige como requisito para constituir una MYPE contar con un número determinado de trabajadores, consideramos que los trabajadores pertenecientes a las micro y pequeñas empresas tendrían derecho a este beneficio legal siempre y cuando cumplan con lo señalado por las normas que regulas la participación en utilidades”.

9).- Beneficios Laborales Exclusivos de los Trabajadores de la Pequeña Empresa:

Valderrama, et all, (2015), tomando como base el artículo N°50, D.S. N° 013-2013-PRODUCE, concienzudamente asevera lo siguiente:

- A. **CTS.-** Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho, además, a la CTS, con arreglo a las normas del régimen común, computándose a razón de 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta la alcanzar un máximo de 90 remuneraciones diarias.
- B. **Gratificaciones.-** Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a percibir 2 gratificaciones al año con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad, siempre que cumplan con lo dispuesto en la normativa correspondiente, en lo que sea aplicable. El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una. **Valderrama, et all, (2015).**
- C. **Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.-** Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de su empleador, cuando corresponda, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificatorias y normas reglamentarias. Y a un seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo a lo dispuesto en el D. L. N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales y modificatorias. **Valderrama, et all, (2015).**

10).- Aseguramiento en Salud

- a) **Alcances.- Valderrama, et all, (2015).** nos refiere que “Los trabajadores de la pequeñas empresas so afiliados regulares obligatorios de ESSALUD, mientras que los conductores y trabajadores de las microempresas serán afiliados al Componente Semicoltributivo del Sistema Integral de Salud (SIS), el cual solo cubre determinadas prestaciones médicas y algunos gastos”. A efectos de un mejor entendimiento para la referida afiliación se entiende como derechohabiente al hijo mayor de edad que

adolezca de incapacidad absoluta para el trabajo, el o la cónyuge o conviviente.

- b) **Requisitos para la Afiliación.-** Para que los trabajadores y conductores de la microempresa y sus derechohabientes puedan acceder al componente semisubsidiado del SIS, el conductor o sus representantes Semisubsidiados del SIS, el conductor o sus representantes deberán cumplir con requisitos indispensables. Se redran en cuenta los siguientes: **Valderrama, et all, (2015).**

Registrar en el portal institucional REMYPE, los datos personales de sus trabajadores y conductores, así como de los derechohabientes que van a ser asegurados, incluyendo el número de DNI o carné de extranjería, actualizados y vigentes; (...) Pagar mensualmente en la cuenta determinada por el SIS, el aporte por el conductor y por el total de los trabajadores registrados”, **Valderrama, et all, (2015).**

En otras palabras, **Valderrama, et all, (2015).**lo define de la siguiente manera: “Para que los empleadores y conductores puedan asegurar a sus trabajadores, con el fin de que puedan ser cubiertos sus gastos de salud, deberán presentar anualmente el certificado de inscripción o reinscripción vigente del Registro Nacional de Micro y pequeña empresa (REMYPE), del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y la relación de trabajadores, conductores y sus derechohabientes”.

- c) **Fiscalización de las MYPE, en Materia de Salud.-** Para poder hacer una efectiva focalización de la formalización en temas de salud a las microempresas, el SIS se encargara de reportar la existencia del incumplimiento del porcentaje del pago que le corresponde aportar mensualmente, al REMYPE, dentro de los 15 días naturales, exigiendo por ese medio el reembolso del costo total de las prestaciones que se hayan realizado de dichos

asegurados (conductores trabajadores y derechohabientes).
Valderrama, et all, (2015).

Por su parte el MTPE, en <http://www2.trabajo.gob.pe/?s=mype>, visitado el 12.04.2016 a horas 3.50 p.m., nos informa:

- **¿Qué se entiende por periodo de carencia, en el régimen del SIS?**- Sabemos que los trabajadores de la Micro Empresa deben ser registrados en el Sistema Integral del Salud SIS, sistema que es semicontributivo es decir, el Estado asume el costo del 50% y el empleador el otro 50%, sin embargo para que un trabajador pueda atenderse en este seguro médico, debe cumplir determinados requisitos tales, como el periodo de carencia, que viene a ser el tiempo que debe esperar el afiliado para acceder a las prestaciones de salud, conforme lo establece el Decreto Supremo No. 004-2007-SA, ampliado por la RM. 277-2008-MINSA, periodos de carencia como por ejemplo: 01 mes para consultas externas, 03 meses para odontología y cirugía menores, 10 meses para gestación y parto.
- **¿Qué significa el periodo de Latencia en el SIS?**- El periodo de latencia del SIS, es el tiempo de cobertura de prestaciones de salud, es decir cuánto tiempo más el seguro de proteger, en este caso es de 03 meses contados desde el último aporte realizado por la Micro empresa.

3.- LA IGUALDAD ANTE LA LEY

3.1.- La Constitución Política y su Trascendencia: La Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (2008), (parafraseando a Ruiz Moreno. Á.-docente de la Universidad de Guadalupe México), menciona que “la Constitución de cada nación es la Ley Fundamental de la organización del Estado en la cual se determina su forma y sistema de gobierno, sus principios políticos, económicos, sociales y jurídicos básicos, e incluso hasta la razón y manera de ser nacionales”. Es un

grupo de normas de carácter básico que tiene cualquier País, muy aparte del Gobierno de Turno (ideología que el gobernante maneje), ésta congrega la voluntad del pueblo en sí misma, y define **el deber ser o querer** de toda la nación en conjunto, prescribe normas fundamentales específicas, que atribuyen derechos, define obligaciones y hasta pone límites, tanto a los ciudadanos que se desempeñan como autoridades para poder evitar el aprovechamiento del poder o más conocido como abuso de autoridad, como a los administrados o gobernados; del mismo modo describe garantías individuales o sociales.

Además, **Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (2008), (parafraseando a Ruiz Moreno. Á.-docente de la Universidad de Guadalupe México)**, manifiesta que “Tales derechos fundamentales son de orden público e interés social y deben ser atendidos y respetados siempre por el propio estado y los representantes de este. ... Así, la Constitución Política de un país es denominada coloquialmente como “ley de leyes” o “ley suprema”, porque de ella derivan las leyes reglamentarias de sus preceptos, las legislaciones ordinarias y códigos de otra índole, pasando por los estatutos orgánicos o vigentes en razón de la materia o territorio, hasta llegar a los reglamentos administrativos. Es decir que de la propia Constitución se deriva toda normatividad jurídica nacional, sea esta formal (la norma legal) o material (normativa que provee, en la esfera administrativa, a la exacta observancia de la ley)... tal normatividad jurídica, sin excepción y como un requisito sine que non de validez y de legitimidad, debe siempre ceñirse forzosamente al marco Constitucional vigente; y en caso de contravenirlas o desacatarlas, dichas normas reglamentarias secundarias deben ser declaradas inconstitucionales (que no se ajustan a sus disposiciones o las rebasan), o bien anticonstitucionales (esto es, que fueron expedidas contraviniendo abiertamente a la deposición contenida en la Carta Fundamental que pretenden regular), por los tribunales competentes para ello”.

Añadido a **Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (2008)**, (parafraseando a **Ruiz Moreno. Á.-docente de la Universidad de Guadalupe México**), amplía su concepto diciendo que “la Constitución Política es también garante del orden publico establecido y de las instituciones públicas que legítimamente de ella emanan ..., prima sobre cualesquier otro instrumento jurídico – Acuerdos o Tratados Internacionales incluidos, los cuales solo podrán celebrarse entre naciones cuando así lo contemplan los propios mecanismos de su Constitución Política -; pero dejando clara la supremacía de dicha normar Constitucional, por sobre cualesquier legislación o Tratado Internacional suscrito.

Siguiendo su propia línea de investigación **Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (2008)**, (parafraseando a **Ruiz Moreno. Á.-docente de la Universidad de Guadalupe México**), parafrasea a Eduardo Grossi refiriendo “el Derecho es mas de aplicación que norma”, cuando narra que “las normas Constitucionales, son..., más un derecho viviente que un derecho vigente”. Teniendo en cuenta lo mencionado cabe recalcar que, para que exista un genuino Estado Constitucional de Derecho, este tiene que ceñirse de un modo u otro a la Carta Magna imperante, ya que ella (Constitución Política), no cambia al pueblo simplemente regula sus vivencias sociales.

3.2.- La Igualdad ante la Ley en las Constituciones Peruanas

Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (2008) (parafraseando a Saco Barrios R. - Profesor de la UPC), si bien es cierto en nuestro país se han generado varias constituciones, dieciséis (16) para ser más exactos, desde el tiempos que se estableció la República hasta nuestros días, que fueron avanzando en temas laborales, los temas más comunes fueron la libertad de trabajo, libertad de asociación, estabilidad laboral. etc., pero no es hasta la Constitución Política de 1979 (12.07.1979), la que con mayor amplitud nos prescribe sobre la no discriminación e igualdad con respecto

a los trabajadores, en su Título II – Garantías Constitucionales, Capítulo I – Garantías Nacionales y Sociales y Capítulo II – Garantías Individuales.

En palabras de la **Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (2008)** (parafraseando a Saco Barrios R. - Profesor de la UPC), revela que “Con mayor holgura (...) esta Constitución (...) contenía declaraciones, disposiciones, prohibiciones o referencias sobre los aspectos siguientes: igualdad de oportunidades para el varón y la mujer; libertad de asociación; libertad de trabajo; **no discriminación e igualdad de trato y protección preferente a los trabajadores nacionales**; derecho del trabajador a una **remuneración justa, igual remuneración por igual trabajo, trabajo realizado en horas extra y trabajo nocturno**, condiciones de trabajo de menores y mujeres, **descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios**; medidas de protección a la madre trabajadora; higiene y seguridad en el trabajo; estabilidad en el trabajo; **pago de remuneraciones y beneficios sociales preferente a cualquier otra obligación del empleador (...)**, **carácter irrenunciable de los derechos reconocidos a los trabajadores y la nulidad de todo pacto en contrario y la regla respecto a que en la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se está a lo que es más favorable al trabajador.**

Con alusión a esta Constitución, el maestro **Toyama Miyagusuku (2015)**, siguiendo a Rubio Correa aduce “Desde el punto de vista netamente laboral, podríamos señalar, (...), que con una nueva Constitución se incorporaban nuevos derechos, nuevas prerrogativas, nuevos esquemas de trabajo, reconocer y regular una serie de derechos laborales ausentes o deficientemente abordados por las Constituciones anteriores. Además observa que “cuantitativa y cualitativamente, la Constitución de 1979 ha sido la que mejor ha abordado el tema laboral-aunque ello no exime de tener observaciones y críticas-, que trató sin reparos los derechos

laborales de los trabajadores, que otorgó un acápite especial al tema del trabajo y lo realizó con sistemática”.

Por otro lado, la **Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (2008)** (parafraseando a Saco Barrios R. - profesor de la UPC), lo describe de la siguiente manera “Hoy por hoy, los derechos laborales incluidos en esta Constitución (vigente) tratan acerca de la libertad de trabajo (derecho a decidir si se trabaja o no, en que se trabaja y para quien se trabaja), del derecho al trabajo (derecho de acceder a un empleo y a conservarlo) y de los derechos en el trabajo (los derechos propios a un empleo en condiciones idóneas). Así pues, esta Constitución (...) contiene declaraciones, disposiciones, prohibiciones o referencias sobre los aspectos siguiente: libertad de asociación; libertad de trabajo (y la libertad de empresa) ; preparación para la vida y el trabajo; protección especial a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan **derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente, prioridad de pago de la remuneración y de los beneficios sociales sobre cualquier otra obligación del empleador y remuneraciones mínimas**(artículo 24); jornada ordinaria de trabajo y jornadas acumulativas o atípicas, descanso semanal y anual remunerados; **principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y por la Ley e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma (artículo 26)**; adecuada protección contra el despido arbitrario; (...); el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y la promoción de otras formas de participación (artículo 29).

Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (2008) (parafraseando a Blanpain, R - Profesor de la Universidad de Lovaina-Bélgica),y mencionando a la Constitución de la OIT que estipula: se puede establecer la paz universal y duradera solo si se basa en la justicia social. Esto significa que, inter al, ‘el trabajo no es una mercancía’, que la gente

tiene el derecho de desarrollo “en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica e igual oportunidad” (...), la justicia social es un principio de derecho, generalmente aceptado y un derecho fundamental. En las relaciones laborales, esto significa que la seguridad de trabajo e ingresos garantizados deben ser una ambición, vinculada a la posibilidad de convocar al personal, así como trato igualitario en términos de remuneración.

Por otro lado, el mentor **Toyama Miyagusuku (2015)**, parafraseando al ilustre maestro Rubio Correa, infiere que”..., El Proyecto – hoy la Constitución de 1993- tiene una concepción de Estado de Policía del s. XIX y ha tratado de ser coherente con él. La mayoría ha buscado eliminar prácticamente todo rastro expreso de las obligaciones sociales del Estado, tan presentes en la Constitución de 1979 (...). En la economía se ha establecido un régimen ortodoxamente liberal que cambia sustantivamente el existente en la Constitución de 1979. Algunas expresiones genéricas, como la de la existencia de una economía social de mercado, no alteran la validez de la afirmación antedicha...”.

3.3.- Derechos Fundamentales.

Según la **Sentencia del TC, recaída en el caso 1417-2005-AA/TC, (2005)**, haciendo referencia a los derechos fundamentales inherentes a la persona humana refiere “(...) tanto los presupuestos éticos como los componentes jurídicos, significando relevancia moral de una idea que compromete la dignidad humana y sus objetivos de autonomía moral, y también la relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica material del Ordenamiento, y es instrumento necesario para que el individuo desarrolle en la sociedad todas sus potencialidades. Los derechos fundamentales expresan tanto una moralidad básica como una juridicidad básica, (...) Consecuentemente, si bien el reconocimiento positivo de los derechos fundamentales,..., es un presupuesto de su

exigibilidad como límite al accionar de Estado y de los propios particulares,...

El insigne **Sanguinetti (2013)**, hace referencia a ellos del modo siguiente: “Desde luego, parafraseando a Shakespeare, no parece que los mismos estén hechos “de la misma materia que los sueños”. Los derechos fundamentales son realidades jurídicas y no meras promesas, cuyo respeto está garantizado judicialmente por las Constituciones. Lo que no parece que pueda admitirse, sin embargo, es que tales derechos amparen una pretensión absoluta e incondicionada a su ejercicio. Antes bien, resulta absolutamente claro que éste solo puede producirse dentro del respeto de los demás derechos, principios y valores consagrados por la propia Constitución que los recoge. En este sentido que debe ser atendida la caracterización que hace la doctrina, y en particular Alexy, de las normas fundamentales como portadoras de “principios” o “mandatos de optimización”. Lo que a través de ella se persigue no es negar el carácter vinculante de las mismas o convertirlas en disposiciones puramente programáticas, sino más bien resaltar que, a la hora de su ejercicio, deben ser conjugadas con la garantía de los demás bienes y derechos garantizados por la propia Constitución con los que puedan entrar en conflicto”.

Sanguinetti (2013), con respecto de las relaciones laborales manifiesta que “En este ámbito resulta absolutamente claro que el trabajador, que es titular de derechos fundamentales en la vida social, no se despoja de ellos al ingresar en la empresa, pero también, como apunta Blancas, que el empleador es titular de poderes organizativos y directivos que encuentran también respaldo constitucional a través de la libertad de empresa. Ambas partes además están vinculadas a través de una relación obligatoria que es capaz de dar lugar, en el momento de su ejecución, a múltiples y muy agudas situaciones de conflicto entre los derechos que a cada uno le corresponden, ya que el contrato de trabajo genera un vínculo duradero o de tracto sucesivo entre ambas, dentro de

la cual la actividad personal de una se ve sometida a la voluntad y ha de satisfacer los intereses de la otra..., Así, resulta meridianamente claro que un ejercicio absoluto e ilimitado de los poderes de dirección, vigilancia y control del empleador puede terminar por anular toda posibilidad de ejercicio de sus derechos fundamentales por parte de los trabajadores a su servicio.

Toyama Miyagusuku (2015), con relación a todos los derechos laborales expresa que, “uno de los cambios que se aprecia, respecto a la Constitución anterior, reside en la ubicación de los derechos laborales dentro de la estructura de la Constitución. En efecto, los derechos laborales se encuentran ubicados dentro del capítulo II (“de los derechos sociales y económicos”) del Título (“De la Persona y la Sociedad”), y se distingue del Capítulo I referido a los Derechos Fundamentales de la Persona. En la Constitución de 1979, todos los derechos laborales estaban considerados como “fundamentales”. De acuerdo a la Constitución de 1993, solo los derechos enunciados en el Capítulo I del Título I son considerados “derechos fundamentales de la persona”. Ergo, el derecho a la estabilidad laboral ya no sería catalogado como derecho fundamentales, sino como derecho social-económico. Sin embargo, consideramos (...) que siguen siendo derechos fundamentales (...).

Toyama Miyagusuku (2015), parafraseando a Juan Solozábal deduce “... En efecto, el artículo 3 del propio capítulo I de la Constitución de 1993 precisa – al igual que la Constitución Uruguaya de 1967 y la Constitución de 1979, respecto de los derechos fundamentales – que: “La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza (...)”. En segundo lugar, debe tenerse en cuenta que el criterio de “fundamentalidad” de los derecho no reside en la “etiqueta” que le asignen los estados o el nivel de protección institucional o procesal existente en un ordenamiento. El verdadero fundamento está en la relación de un derecho cuestionado, determinado ideológica, teórica e históricamente con la “dignidad y la

libertad de la persona humana”. (...) En efecto, todos los derechos reconocidos en la Constitución son protegidos por la acción de amparo (numeral 2 del artículo 200)”.

Sanguineti (2013), deduce que, “(...), con la consiguiente negación de la consideración de esta como un espacio cerrado y autorreferencial, dentro del cual el empresario ejercía una autoridad indiscutida e indiscutible, compensada solamente, bien que desde fuera, por la actuación normativa del legislador y la praxis de las organizaciones sindicales. Frente a ello, las transformaciones impuestas por el constitucionalismo moderno han terminado por afirmar la necesidad de dar lugar a un nuevo “modo de estar” en las organizaciones productivas, coherente con la condición de titulares de los derechos fundamentales de quienes en ella despliegan sus esfuerzos. (...). Los derechos de los que tratamos se caracterizan, desde el punto de vista, por ser universales, en el sentido de que corresponden a cualquier individuo por el solo hecho de ser tal. Estos derechos pueden ser identificados, además, por dos rasgos complementarios (...). El primero está representado por su carácter de fundamentales, derivado del hecho de aparecer plasmados o recogidos en cartas y declaraciones de rango constitucional o en declaraciones y pactos internacionales sobre esta materia y actuar, como consecuencia de ello, como fundamento del orden político-jurídico al que sirven de referencia. El segundo de tales rasgos está representado por su naturaleza, en la mayor parte de los casos de derechos de libertad o derechos negativos de inmunidad.

Sanguineti (2013), del mismo modo prosigue expresando que, “la nómina de derechos que gozan de estos atributos es amplia y compleja. Dentro de ella es posible entender comprendidos, con la formulación ofrecida en cada caso por los instrumentos que proceden a su reconocimiento”, (...). La evolución del pensamiento constitucional y la afirmación de la fuerza de obligar de las normas fundamentales han determinado que puedan ser ejercidos también de forma universal, por todos los ciudadanos en

todos los ámbitos de la vida social, incluyendo el de las relaciones del trabajo. El hecho de que el ejercicio de estos derechos se lleve a cabo por los trabajadores en el seno de una relación de trabajo no altera, como es evidente, su naturaleza. No obstante sí es determinante una verdadera impregnación laboral de los mismos. Estos se convierten, así, en verdaderos derechos laborales, tanto por razón de los sujetos que la ejercen como por el ámbito en el que son hechos valer. En “derechos constitucionales laborales inespecíficos”, en la feliz expresión de Carlos Palomeque, que el “ciudadano-trabajador” puede ejercer en tanto que “trabajador-ciudadano”.

4.- IGUALDAD ANTE LA LEY: NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA LABORAL. PRINCIPIO-DERECHO FUNDAMENTAL.

Rosas Alcántara (2015), señala que, “ El Tribunal Constitucional, a través de su desarrollo jurisprudencial, en diversas sentencias se ha pronunciado sobre el contenido, características y demás aspectos vinculados al principio de la igualdad, que dentro del campo de las relaciones laborales ha establecido, la regla de no discriminación en materia laboral, en protección de la persona que considera que está siendo afectado, en su actividad laboral por un trato discriminatorio (...), que no solo afecta dicha actividad y su derecho al trabajo, también vulnera derechos fundamentales. (---). El inciso 1), del artículo 26 de la Constitución Política reconoce que en la Relación Laboral se respeta el principio de **igualdad de oportunidades sin discriminación**. Es evidente que el reconocimiento constitucional de dicho principio laboral constituye una manifestación del derecho a la igualdad en el ámbito de las relaciones laborales.

Rosas Alcántara (2015), continua describiendo que “La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y solidaridad sociales. Por ello, la erradicación de la discriminación laboral tiene por finalidad promover la

igualdad de oportunidades (...), disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio (...). En buena cuenta, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, (...), lo cual entraña un menoscabo al derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ve restringida. La igualdad en el trabajo ha sido un tema recurrente en las normas internacionales del trabajo que adopta y promueve la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

En la Declaración de la OIT relativa los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, se reiteró el principio constitucional de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, confirmándose así el propósito universal de erradicar la discriminación en el mundo del trabajo mediante la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades”. Entre los primeros instrumentos elaborados por la OIT con el objetivo específico de promover la igualdad y eliminar la discriminación en el trabajo se encuentra el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, así como el Convenio y la Recomendación 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. **Rosas Alcántara (2015), teniendo en cuenta la STC Exp. N° 05652-2007-PA.**

4.1.- ¿CUÁNDO SE GENERA LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA LABORAL?

Rosas Alcántara (2015), parafraseando a la STC Exp. N° 04922-2007-PA, dilucida que “El Tribunal Constitucional ha establecido dos condiciones, en las cuales las acciones de discriminación e materia laboral, debe generarse de forma directa y concreta, dichas circunstancias son: “Por lo tanto dichas acciones proscritas por la Constitución pueden darse en las condiciones o circunstancias siguientes:

- Acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo.

- Acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral (formación y capacitación laboral, promociones, **otorgamiento de beneficios, etc.**).

4.2.- El Estado y sus Responsabilidades en la Constitución

Rosas Alcántara (2015), asevera que “El Estado dentro de las responsabilidades delegadas normativamente por la Constitución Política vigente (art. 23), se encuentran una serie de compromisos que trascienden las políticas públicas de los gobiernos de turno, debido a que estas responsabilidades son ineludibles y de imperioso cumplimiento para lograr el debido ejercicio del derecho al trabajo y consecuentemente la estabilidad y el progreso socioeconómico del país. Así encontramos dentro de la jurisprudencia constitucional que el Tribunal Constitucional reconoce estas responsabilidades en los términos siguientes: “De conformidad con lo que dispone el artículo 23 de la Constitución, el Estado asume las siguientes responsabilidades con relación al trabajo:

1. Promover las condiciones para el progreso social y económico. Para tal efecto, tiene la obligación de establecer políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.
2. Asegurar que ninguna relación laboral **limite el ejercicio de los derechos constitucionalizados ni desconozca o rebaje la dignidad del trabajador.**
3. Asegurar que a ningún trabajador se le obligue a prestar sus servicios sin retribución compensatoria o sin su libre consentimiento.
4. Proteger especialmente la actividad laboral de la madre, el menor de edad y el impedido”.

4.3.- Clases de Discriminación Laboral

Rosas Alcántara (2015), explica que “El Tribunal Constitucional ha desarrollado vertientes sobre la discriminación, entre estas formas de

discriminación podemos encontrar la discriminación en el ámbito laboral. Es trascendental que la jurisprudencia constitucional haya desarrollado aspectos vinculantes sobre esta forma de discriminación y los derechos constitucionales que están siendo vulnerados con estas conductas que están proscritas por la Constitución y los tratados internacionales. De lo mencionado debemos añadir que la jurisprudencia constitucional ha establecido clases de discriminación en materia laboral, para delimitar circunstancias y condiciones y demás elementos conformantes de estas acciones que vulneran los derechos constitucionales del trabajador, los cuales fueron tratados por nuestro TC en los términos siguientes:

“La discriminación laboral consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, entre otros motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate, de este modo, la discriminación vulnera la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran (libertad de trabajo) y menoscaba las oportunidades (...) para desarrollar su potencial y sus aptitudes y cualidades, a efectos de ser remunerados en función a su méritos”. **Rosas Alcántara (2015)**.

A. Discriminación Directa:

Rosas Alcántara (2015), la describe del modo siguiente “Es directa cuando las normas jurídicas, las políticas y los actos del empleador, excluyen, desfavorecen o dan preferencia explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil, el sexo, la nacionalidad, el color de la piel o la orientación sexual, entre otros motivos, sin tomar en cuentas sus cualificaciones y experiencia laboral. Por ejemplo. Los anuncios de ofertas de empleo en los que se

excluyen a los aspirantes mayores de cierta edad, o de determinado color de piel o compleción física.

B. Discriminación Indirecta:

Rosas Alcántara (2015), al referirse a esta afirma que se da cuando “ciertas normas jurídicas, políticas y actos del empleador de carácter aparentemente imparcial o neutro tienen efectos desproporcionadamente perjudiciales en gran número de integrantes de un colectivo determinado, sin justificación alguna e independientemente de que estos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate, pues la aplicación de una misma condición, un mismo trato o una misma exigencia no se les exige a todos por igual. Por ejemplo, el supeditar la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma en particular cuando la capacidad lingüística no es un requisito indispensable para su desempeño. **También puede haber discriminación indirecta cuando se dispensa de un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores, traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones**, siempre que este no se realice sobre bases objetivas y razonables”.

Sánchez (2012), refiere que, Conforme lo señalado por el TC, nuestra Constitución declara que nuestro Estado encarna el modelo “democrático y social de Derecho”, a partir de una interpretación conjunta de sus artículos 3 y 43. Este modelo requiere según el mismo Tribunal, de dos requisitos básicos: **a) la existencia de “condiciones materiales” para alcanzar sus presupuestos y, b) la identificación del Estado con los fines de su “contenido social”**. Precisamente, los fines de su denominado “contenido social” no son más que el logro de la plena efectividad de todos los derechos fundamentales, incluidos por

cierto los derechos económicos, sociales y culturales. Para ello, dentro del mismo modelo de Estado “democrático y social de derecho”.

Sánchez (2012), parafraseando a Sanchís y Atienza, se trata de aplicar con seriedad las exigencias de la argumentación, lo cual requiere de “motivar y razonar” en función a las más importantes propiedades relevantes de un caso para llegar a la construcción de verdaderas reglas para resolver casos futuros dotando así de universalidad los resultados provenientes de la ponderación. En resumen, este método (con referencia a la argumentación), ni sus resultados deben estar privados de racionalidad, manteniendo las decisiones que emanen de él “entre si un considerable grado de coherencia “y que se fundamenten en “criterios que pretenden ser universales” y que produzcan “consecuencias socialmente aceptables” sin contradecir ningún extremos constitucional (...).

Sánchez (2012), expresa que, lamentablemente, en lo que atañe a casos vinculados al derecho al trabajo, como es el caso de la sentencia recaída en el expediente 00027-2006-PI, en el que se tratan de ponderar principios en pugna vinculados a los efectos de políticas de “fomento de empleo” en un determinado sector productivo, el alto tribunal no tomo en consideración todas las propiedades relevantes del caso para resolverlo adecuadamente a la Constitución. Desde nuestro punto de vista, las propiedades relevantes de un caso como el que analizaremos exige ir más allá de los argumentos jurídico y acercarnos a otras disciplinas como la economía al trabajo para obtener suficientes datos de la realidad que nos permitan comprender, en su real magnitud, los efectos que pueden generar este tipo de políticas. MYPE (...), el cual no se debe limitar al reconocimiento del derecho al trabajo, sino que debe procurar el goce de los derechos sociales en condiciones equitativas para todos los ciudadanos y ajenas, evidentemente, a todo visto discriminatorio. (...), obedecen a una política de promoción del empleo o

más bien introducen un trato diferenciado son sustento objetivo y en consecuencia, inconstitucional.

4.4. La Ponderación de Principios con Relación al Principio - Derecho de la Igualdad ante la Ley

Sánchez (2012), La jurisprudencia del TC ha puesto de relieve la necesidad de efectuar un (...) un adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. (...) la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. (...), cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, estaremos frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable. A partir de lo señalado por el Tribunal, no todo trato diferenciado es discriminatorio pues allí donde hay elementos objetivos y razonables (diferencias) para distinguir o tratar de manera distinta no hay discriminación.

Sánchez (2012), parafraseando a Ferrajoli expresa, (...) las diferencias-sean naturales o culturales-no son otra cosa que los rasgos específicos que diferencian y al mismo tiempo individualizan a las personas y que, en cuanto tales, son tutelados por los derechos fundamentales. Las desigualdades- sean económicas o sociales- son en cambio disparidades entre sujetos producidas por la diversidad de sus derechos patrimoniales, así como de sus posiciones de poder y sujeción. Las primeras concurren, en su conjunto, a formar diversas y concretas identidades de cada persona; las segundas, a formar las diversas esferas jurídicas. Más aun Ferrajoli conecta claramente el principio de igualdad con los derechos fundamentales de la persona: “(---) a los de libertad en cuanto

derechos al igual respeto de todas las “diferencias”; (y) a los sociales en cuanto derechos a la reducción de las “desigualdades”.

Sánchez (2012), En definitiva, cuando nos encontramos frente a diferencias, la igualdad ante la ley (desplegando su enfoque formal) debe garantizar su valoración y respeto, relevando dichas diferencias e introduciendo tratos diferenciados razonables y proporcionados. Cuando nos encontramos frente a desigualdades, en cambio, la igualdad ante la ley (desplegando su enfoque sustancial) debe apuntar a reducirlas o compensarlas, buscando eliminar las referidas desigualdades. Nótese, pues, que identificar una situación de desigualdad y buscar su reducción, compensación y –eventualmente- su eliminación constituye la garantía esencial del principio de igualdad ante la ley desde su enfoque sustancial y se vincula íntimamente con el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de contenido social, dentro de los que destaca - naturalmente- el derecho al trabajo y el de protección social. De esta forma, las diferencias en el trabajo, esto es, las particularidades de la prestación de servicios son pues el primer sustento de un trato diferenciado en materia laboral que autoriza a un trato diferenciado legítimo, (...). De otro lado, tenemos a los tratos diferenciados que tienen como sustento el rol estatal de promoción del empleo o de un determinado sector productivo que por sus características particulares (por sus diferencias objetivas en contraposición a otros sectores productivos) merece una política de promoción.

Sánchez (2012), según el artículo 23 de la Constitución, el Estado asume las siguientes responsabilidades con relación al trabajo: **a)** promover condiciones para el progreso social y económico. Para tal efecto, tiene la obligación de establecer políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo; **b) asegurar que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconozca o rebaje la dignidad del**

trabajador; c) asegurar que a ningún trabajador se le obligue a prestar servicios sin retribución compensatoria o sin su libre consentimiento; y d) proteger especialmente la actividad laboral de la madre, el menor de edad y el impedido. (...). La economía social de mercado y la cláusula de Estado Social imprimen al Estado el deber de adoptar medidas legislativas que, además de fomentar la inversión privada, estén orientadas al cumplimiento de fines sociales de relevancia constitucional como son alcanzar una distribución equitativa del ingreso, la prestación eficaz, eficiente y plena de los servicios sociales, el efectivo goce de los derechos económicos y sociales consagrados en la Constitución y la verificación del principio de igualdad en lo atinente a la elaboración y aplicación de la ley; y, singularmente, en lo pertinente a la consolidación de la igualdad real de oportunidades.

Sánchez (2012), en estos casos, en los que se pretende juzgar si un trato diferenciado es o no discriminatorio, o, de otro modo, si una política pública de fomento de la formalización del empleo (expresada a través de una norma con rango de ley) afecta de manera desproporcionada o irrazonable un conjunto de derechos fundamentales; se aprecia un conjunto de principios que juegan en sentido contrario u opuesto: de un lado, el deber estatal de promoción o fomento del empleo y, de otro, los derechos fundamentales laborales y de protección social. Así pues, si bien el rol estatal de promotor del empleo encuentra acogida en nuestra constitución, ello no obsta que ninguna política de fomento del empleo puede afectar derechos fundamentales de manera desproporcionada o irrazonable, precisamente por el carácter fundamental y propiamente universal de los derechos fundamentales, en este caso, de los de naturaleza laboral y de protección social. El instrumento utilizado por el Tribunal para determinar si un trato diferenciado es razonable y proporcional se ha

denominado el test de igualdad (a partir de un ejercicio argumentativo que se realiza sobre tres sub principios: el de idoneidad o adecuación, el de necesidad y el de proporcionalidad), expresión metodológica de una técnica de argumentación jurídica que es la ponderación. (...), se hace necesaria una ponderación entre los diversos principios que entran en juego de manera conflictiva, ello nos lleva a señalar que siempre que una política pública de fomento del empleo desee introducir un trato diferenciado, se requiere un análisis detallado de los efectos de dicha política en los derechos fundamentales.

Sánchez (2012), el juicio de ponderación para este caso podría resumirse a partir de la siguiente regla: «es posible crear un régimen laboral especial de fomento a una determinada actividad siempre que el mismo sea temporal, esté sujeto a una evaluación constante de sus efectos en el mercado de trabajo y en las relaciones individuales y colectivas de trabajo y no afecte de manera desproporcionada o irrazonable derechos fundamentales».

4.5. Limitación y Reducción de los Costos Laborales

Sánchez (2012). Se constata que las políticas públicas de promoción del empleo en el sector de la microempresa han tenido como eje la de reducción de costos laborales, con directa incidencia en un conjunto de derechos laborales fundamentales y de protección social, reconocidos por la Constitución. (...) . En esa línea, la OIT, a través del documento denominado «Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015», sugiere, con el propósito de mejorar la calidad del empleo en las micro y pequeñas empresas, el desarrollo de políticas que mejoren los niveles de protección social y el desarrollo de capacidades de representación gremial, políticas que mejoren el acceso de las MYPEs a los

mercados y servicios (con especial énfasis en la mejora de la productividad) y mejorar el marco reglamentario (barreras de acceso al mercado)

Cuadros Luque, (2010). Como se desprende claramente de la revisión de la Ley MYPE, esta se centra en la disminución de los beneficios laborales que les corresponderían de acuerdo al régimen laboral general a los nuevos trabajadores contratados por empresas con no más de 100 trabajadores y ventas anuales hasta el monto máximo de 1.700 unidades impositivas tributarias (a partir de la entrada en vigencia de la ley), con el propósito de «promover la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa». Ello, desde el punto de vista económico, implica la reducción de los denominados costos laborales no salariales, es decir, aquellos adicionales a la remuneración mensual percibida por los trabajadores.

Cuadros Luque, (2010). (...) También se debe tener en consideración que una política enfocada únicamente en la disminución de costos laborales por trabajador reduciría el poder adquisitivo de la masa asalariada, lo cual implicaría una disminución del consumo y la demanda interna y por ende, una desaceleración de la inversión y el crecimiento de los sectores enfocados en el mercado interno. En última instancia, de acuerdo a la evidencia empírica internacional, la reducción de costos laborales (salariales o no salariales) por trabajador tampoco tendría un efecto significativo en la generación de empleo formal.

Gamero. J y Balbín. E, (2011). En el caso del régimen agrario y del régimen MYPE, como ya se ha adelantado, se pretende combatir el empleo no registrado asumiendo que su regularización se producirá una vez que se haya rebajado el estándar de protección laboral (que bajo esta perspectiva resultaría excesivamente costoso), sin

considerar que el empleo informal tiene también causas estructurales y no necesariamente depende del análisis costo-beneficio que realiza el empleador. Además, no existe evidencia empírica que permita sostener que una política con componentes legislativos basada en la rebaja del estándar de protección laboral haya logrado algún resultado positivo en el objetivo de la formalización del empleo.

Sánchez (2012). Sin embargo, cabe preguntarse si realmente una reducción de costos laborales no salariales constituye el instrumento más conveniente para promover la competitividad y la formalización de las micro y pequeñas empresas. Consideramos que no. (...). No existe evidencia que demuestre que el modelo de reducción de costos laborales es una política efectiva en el fomento de la formalización y, de otro lado, la política de formalización laboral basada en la reducción de los denominados costos laborales es una política socialmente inconveniente.

Sánchez (2012). (...) debemos señalar que el régimen laboral especial de la Ley MYPE sí tiene directa incidencia en un conjunto de derechos laborales y de protección social fundamentales. ¿Es razonable la reducción del descanso físico vacacional bajo la visión de considerarlo un «costo laboral»? Sobre el particular, en el estudio realizado por la OIT denominado «*Working Time Around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*» se señala que: En lo que se refiere a los países donde se registra la mayor incidencia de jornadas laborales extensas en 2004-2005 (con más de 48 horas a la semana), Perú encabezó la lista con 50,9 por ciento de los trabajadores [...], seguido por la República de Corea con 49,5 por ciento, Tailandia con 46,7 por ciento [...] y Pakistán con 44,4 por ciento. En los países desarrollados, donde las jornadas laborales suelen durar menos, esta proporción fue de 25,7 por ciento en Reino Unido, 25,5 por

ciento en Israel, 20,4 por ciento en Australia, 19,2 por ciento en Suiza y 18,1 por ciento en Estados Unidos.

Sánchez (2012). Por tales motivos, no se encontraría justificada la reducción del descanso físico vacacional en nuestro país. Aún más, el régimen especial suprime el derecho de los trabajadores de la microempresa a contar con la CTS. Sobre el particular debemos destacar que uno de los mecanismos de control de la OIT con relación al cumplimiento de las normas internacionales (convenios ratificados) lo constituye la presentación de memorias anuales, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución de la OIT. La revisión de las memorias anuales sobre las medidas adoptadas por los países para dar cumplimiento a los convenios que han ratificado corre a cargo de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, esta es la encargada de determinar en qué medida la legislación y la práctica de cada país es conforme a las obligaciones contenidas en los convenios ratificados. La Comisión puede, sobre la base del análisis de las memorias, elaborar observaciones (en cuanto al respeto y cumplimiento de las obligaciones asumidas por los Estados) o solicitudes directas, solo las primeras se publican en el informe anual que elabora la Comisión.

Sánchez (2012). El seguro de desempleo tiene como propósito cubrir una contingencia, la del desempleo o la de la pérdida de un puesto de trabajo, al suprimir la CTS el trabajador de la micro empresa queda en total desprotección y sin cobertura para esta contingencia, de esa forma, se vulnera el derecho de los trabajadores de la microempresa a no ser tratados diferentes si no existen elementos objetivos y razonables para hacerlo, consecuentemente, esta medida es discriminatoria. En cuanto a la cobertura en salud para los trabajadores de la microempresa, podemos señalar que el artículo 48 de la Ley MYPE incluyó a los

trabajadores de la microempresa en el denominado régimen Semisubsubsidado del SIS. Con esta disposición, la protección de los trabajadores dependientes en el ámbito de las microempresas quedaba sujeta, en materia de seguridad social en salud, a la protección que dicha norma y su posterior reglamento establecieron, sustrayendo a los trabajadores de la microempresa del ámbito de la seguridad social en salud que rige para el resto de los trabajadores dependientes y que está regulado por la ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su reglamento aprobado por decreto supremo 009-97-SA.

Sánchez (2012). Por ello, al no existir una disposición específica en el citado decreto legislativo que los incluya en la cobertura del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), los trabajadores de la microempresa en materia seguridad social en salud quedaron excluidos de la afiliación al SCTR y sometidos únicamente a la cobertura que el decreto legislativo y su posterior reglamento definieron. De manera contraria a lo establecido para los trabajadores de la microempresa, el artículo 40 del reglamento establece que los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a un SCTR a cargo de su empleador cuando corresponda por la actividad que realicen, conforme a la ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Nuevamente la norma establece una diferencia de trato no sustentada en motivos objetivos, privando a los trabajadores de la microempresa de la afiliación al SCTR, aun cuando realicen algunas de las actividades de alto riesgo que determinan la afiliación a este régimen. Lo que sucederá en este caso es que los trabajadores que padezcan algún deterioro en su salud por incumplimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo accederán a las prestaciones del régimen general sin que se obtenga información importante sobre los riesgos en el

trabajo y generando un subsidio que atenta contra la solidaridad del sistema de seguridad social.

Sánchez (2012). Sobre el particular, la OIT a través del «Estudio financiero-actuarial y de la gestión de EsSalud: análisis y recomendaciones técnicas», elaborado en el mes de mayo de 2005, ha señalado: Remitiéndonos al Convenio 102 de la OIT, el cual establece normas expresas relativas a la responsabilidad de financiamiento, resulta necesaria la extensión de la cobertura de los riesgos del trabajo a todos los trabajadores sin importar el nivel de riesgos a que estén asociados; en la situación actual, el fondo del Seguro de Salud (Regular y Agrario) está subsidiando gran parte de las prestaciones propias de riesgos laborales (que incluye prestaciones sociales, económicas y de salud), no solo en virtud de las carencias del marco jurídico (cumplimiento del Convenio 102 en materia de cobertura de riesgos laborales), sino también como consecuencia de los problemas de registro y clasificación de las atenciones derivadas de riesgos del trabajo.

Sánchez (2012). Es por esta situación que el mismo estudio ha señalado: Estas consideraciones invitan a la necesidad de acciones en dos líneas: i) desde el punto de vista de la gestión, la necesidad de que EsSalud separe y registre completamente el financiamiento y los gastos relativos a riesgos laborales (tanto de accidentes como de enfermedades profesionales) de todos los trabajadores afiliados y no solo los de trabajadores adscritos al SCTR, y ii) la incorporación de cambios jurídicos ante una posible agenda de reformas futuras tendientes a darle compleción al marco jurídico de la seguridad social en función de la Norma Mínima de Seguridad Social (Convenio 102). Esta exclusión genera un trato diferenciado incompatible con nuestra constitución; viola el principio de universalidad de la seguridad social afecta el principio de integralidad al privar a los trabajadores de la microempresa de las

prestaciones y cobertura del seguro complementario de trabajo de riesgo y también desconoce lo dispuesto en el artículo 31 del Convenio 102 de la OIT. Este trato diferenciado vulnera el principio-derecho de igualdad al no encontrar suficientes motivos objetivos que lo sustenten.

Sánchez (2012). En cuanto al carácter temporal o permanente del régimen MYPE señala que el Régimen Laboral Especial es de naturaleza permanente, de esta forma, la empresa cuyo nivel de ventas o el número de trabajadores promedio de dos años consecutivos supere el nivel de ventas o el número de trabajadores límites establecidos en la presente ley para clasificar a una empresa como Micro o Pequeña Empresa, podrá conservar por un año calendario el Régimen Laboral Especial correspondiente. Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al Régimen Laboral que le corresponda. Como se puede apreciar, la permanencia en este régimen depende del empleador en tanto este podrá controlar los niveles de venta anuales así como el número de trabajadores que determinan el acceso y permanencia en el régimen especial. Así, el régimen laboral especial para la microempresa no ha sido configurado como un régimen de carácter temporal, de esta forma, se introduce un trato diferenciado de carácter permanente, lo que afecta de inconstitucionalidad a este régimen.

Sánchez (2012). Finalmente, apreciamos que no existe ningún incentivo para promover la libertad sindical en este segmento empresarial. Resulta crucial la reducción del límite mínimo de trabajadores impuesto para constituir un sindicato de empresa o, en todo caso, el desarrollo de una legislación que favorezca niveles de negociación supraempresariales y la afiliación directa a organizaciones sindicales de grado superior como federaciones o confederaciones; ello en tanto el 60% de asalariados privados se encuentra ocupado en empresas con menos de veinte trabajadores.

El análisis efectuado en este punto pone de relieve la intervención grave de una regulación especial, diferenciada del régimen general, en un conjunto de derechos de contenido constitucional. Con ello, la política de fomento de la formalización del empleo en el segmento de la microempresa, aparentemente neutra, genera efectos negativos que inciden directamente en el ejercicio de derechos constitucionales, y por ello fundamentales, de contenido social, afectando a importantes grupos de trabajadores y ampliando las brechas de desigualdad que existen en nuestro sistema de relaciones de trabajo.

1.4.- FORMULACION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

¿Cómo se evidencia la vulneración de los Contratos suscritos bajo el Régimen MYPE, y la afectación del derecho a la Igualdad ante la Ley en la ciudad de Tarapoto, en el año 2014?

1.5.- JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

Con el paso del tiempo, nuestro país ha ido desarrollándose tanto económica como comercialmente, ya se habla de “exportar”, Nuestro país con sus llamados “regímenes laborales especiales”, va yendo cada vez más lejos en la creación de una nueva realidad totalmente injusta, dejando de lado los derechos fundamentales de los trabajadores (la parte más débil en una relación laboral), reduciendo sin escrúpulos sus beneficios sociales, pagándoles una mínima parte por el esfuerzo realizado, amparándose en una ley noma a simple vista es inconstitucional, mucho menos legítima. Puntos contrarios y muy controvertidos, que han despertado mi interés. La presente investigación tiene la finalidad de ser considerado como punto de partida para proyectos futuros.

1.6.- HIPOTESIS:

Los contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y su afectación del derecho a la igualdad ante la ley se evidencian en la vulneración del pago de sus beneficios sociales recortados.

1.7. OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL

Determinar los contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, en el año 2014.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Identificar el número de empresas inscritas en el Ministerio de Trabajo bajo el régimen MYPE, en la ciudad de Tarapoto, mediante un análisis documental.
2. Señalar el número de contratos suscritos con un empleador del régimen MYPE, reportados ante el Ministerio de Trabajo en la ciudad de Tarapoto, mediante un análisis documental.
3. Diagnosticar mediante una entrevista a los Jueces de los Juzgados Civiles y Laborales de Tarapoto, los criterios que utilizan para resolver un proceso sobre afectación del derecho fundamental a la igualdad ante la Ley en la suscripción de un contrato bajo el régimen MYPE.

II.- METODO

2.1.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

DESCRIPTIVA: La presente investigación se torna en descriptiva, a consecuencia que analiza a fondo a la población problemática y la define de tal modo, que sus características como salen a flote, mismas que generan el interés de buscar. En este trecho, los investigadores recogen los datos sobresalientes teniendo como base a una hipótesis y/o teoría, manifestando en resumen la información de forma cuidadosa, para luego analizar concienzudamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento específico.

2.2.- VARIABLES- OPERACIONALIZACIÓN

Variable 1: Régimen MYPE

Variable 2: Derecho a la Igualdad ante la Ley

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN METODOLÓGICA	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
REGIMEN MYPE	“... la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la Legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción,	La primera variable se midió mediante un Análisis documental en el Ministerio de Trabajo y en el Segundo Juzgado Civil Y Laboral de Tarapoto	Persona Natural	Con RUC.	Nominal
				Sin RUC.	
			Persona Jurídica	SAA	
				SAC	
				RUS	
				EIRL	

	comercialización de bienes o prestación de servicios”. TUO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, D.L. N° 013-2013-PRODUCE (Art. N° 04)				
DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY	“La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y solidaridad sociales (...), disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio (...). En buena cuenta, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a	La segunda variable se midió mediante una Entrevista a los jueces especializados en lo civil y laboral de Tarapoto.	Discriminación Laboral	Desigualdad	Nominal
				Menoscabo a los Derechos Fundamentales.	

	<p>las personas atendiendo a ciertas características, (...), lo cual entraña un menoscabo al derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ve restringida.</p> <p>DISCRIMINACIÓN LABORAL E IGUALDAD ANTE LA LEY. Rosas Alcántara (2015)</p>				
--	---	--	--	--	--

2.3. Población y Muestra:

1. Población.

- La población para la aplicación de la entrevista en la presente investigación está compuesta por los Jueces especializados en lo Civil y Laboral del Distrito de Tarapoto, que están conformado por un total de 02 magistrados.

2. Muestra.

La muestra para la aplicación de la entrevista no necesitó de cálculo estadístico, debido a que la población es un número reducido de personas, en consecuencia para la aplicación de este instrumento se

necesitó trabajar con el total de la población, lo que constituye un total de 02 magistrados

2.4.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad:

a. Técnicas e Instrumentos.

Aplicaremos las siguientes técnicas e instrumentos:

TECNICAS	INSTRUMENTOS	INFORMANTES
Análisis Documental	Guía documental	Documentos- Registrados de empresas en el REMYPE por el Ministerio de Trabajo.
Análisis Documental	Guía documental	Contratos de empresas registradas bajo régimen MYPE reportados en el Ministerio de Trabajo.
Entrevista individual	Guía de entrevista estructurada.	Jueces de los Juzgados especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

b. Validez:

Será validado por el criterio y firma de (03) profesionales especializados en la Línea del Derecho Laboral Constitucional y con más de 05 años de experiencia profesional.

c. Confiabilidad:

Para la confiabilidad del instrumento de aplicación (entrevista), se hizo uso de la herramienta estadística denominada Alfa de Cronbach.

Confiabilidad de la entrevista para diagnosticar los criterios que utilizan los Jueces para resolver un proceso sobre Afectación del

Derecho Fundamental a la Igualdad ante la Ley en la suscripción de un Contrato Bajo El Régimen MYPE:

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	02	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	02	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,812	08

ESTADÍSTICOS TOTAL - ELEMENTO

N°	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
PREG1	66,35	627,770	,810	,828
PREG2	66,40	657,108	,792	,818
PREG3	66,05	625,646	,803	,801
PREG4	66,03	634,297	,818	,809
PREG5	65,84	626,623	,810	,805
PREG6	65,84	626,623	,803	,815
PREG7	65,84	626,623	,803	,865
PREG8	66,59	643,219	,791	,849

2.5. Método de Análisis de Datos. Los datos obtenidos después de la investigación se trabajaran con el paquete estadístico Epiinfo.

III. RESULTADOS:

3.1 Resultados:

Del análisis documental observado se evidencia que existe un total de: 565 empresas entre las que figuran como micro y pequeña empresa; las mismas que tiene diversas actividades tales como: Taller de Soldadura MACO, Industrias Pérez y Vidriería Santa Rosa (et al). Asimismo de los contratos existen un total de 50 documentales ya que en la presente investigación se ha tenido en cuenta el mes de enero del año 2014, a consecuencia que siempre a inicios de año se observa mayor reinserción de trabajadores.

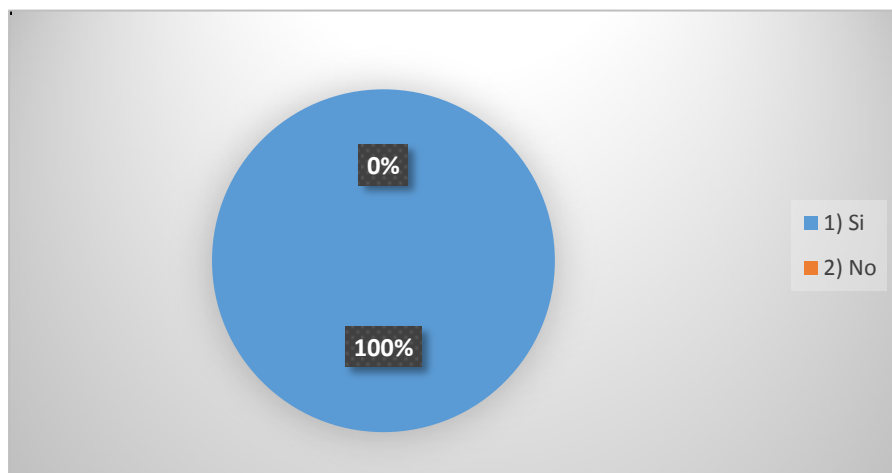
- a) **Entrevista – Diagnostico sobre los criterios que utilizan los Jueces Especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto, para resolver un proceso sobre afectación del Derecho Fundamental a la Igualdad ante la Ley en la Suscripción de un Contrato bajo el Régimen MYPE:**

Tabla N° 01: ¿Considera Ud. importante a las empresas inscritas bajo el Régimen MYPE? Fundamente.

Pregunta 01	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
1) Si	2	100.00%
2) No	0	0.00%
TOTAL	2	100.00%

Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces Especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

Gráfico N° 01: Importancia de las empresas inscritas bajo el régimen MYPE.



Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

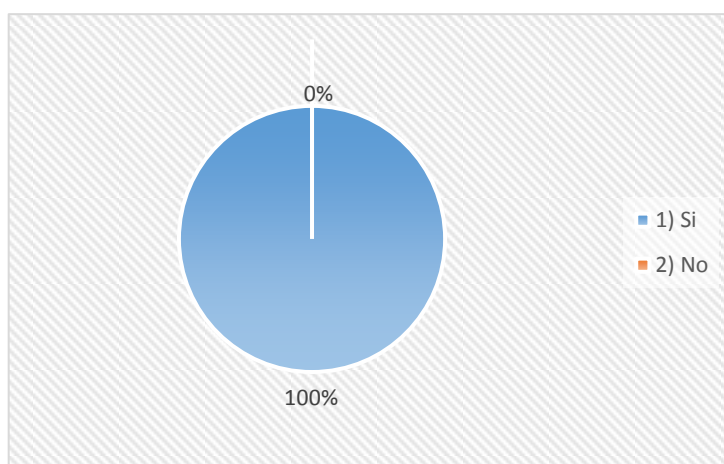
En referencia al Gráfico N° 01; del 100% de la población entrevistada, el 100% en su totalidad manifestó que si consideran importante la inscripción de las empresas bajo el régimen MYPE; ya que la formalización de una empresa genera orden y un ejercicio viable en temas tributarios, y que por consecuencia contribuye con la generación de empleo siendo esto de vital importancia en una sociedad.

Tabla N° 02: ¿Sabía Ud. que el régimen MYPE pertenece al régimen de la actividad privada? Está de acuerdo.

Pregunta 02	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
1) Si	2	100.00%
2) No	0	0.00%
TOTAL	2	100.00%

Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

Gráfico N° 02: Pertenencia del régimen MYPE a la Actividad Privada.



Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

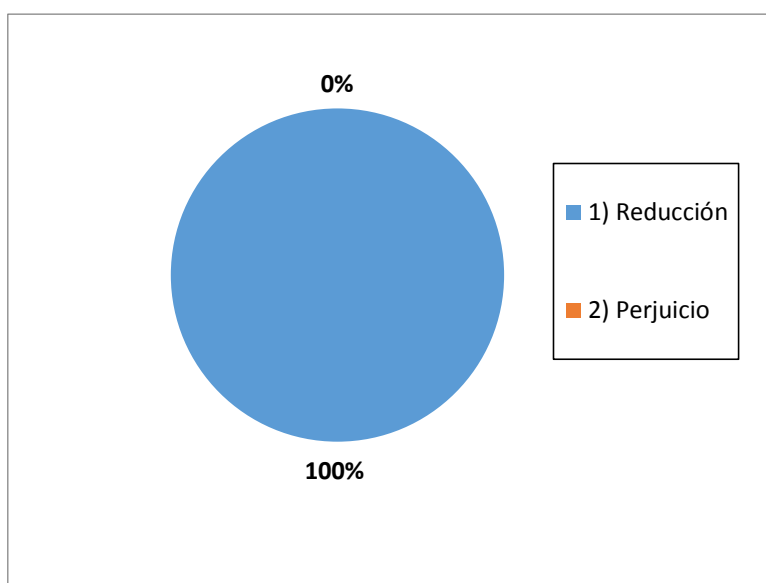
En referencia al Gráfico N° 02; del 100% de la población entrevistada el 100% en su totalidad manifestó que si tenían conocimiento de que el régimen MYPE pertenece al régimen de la actividad privada, ya que consideran que debe dejar de existir sub regímenes laborales (mal llamados especiales) y que por consecuencia vulneran el principio de la igualdad previsto en la Constitución.

Tabla N° 03: ¿Cómo define Ud. El término “menoscabo”?

Pregunta 03	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
1) Reducción	2	100.00%
2) Perjuicio	0	0.00%
TOTAL	2	100.00%

Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

Gráfico N° 03: Relación del término “Menoscabo”.



Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

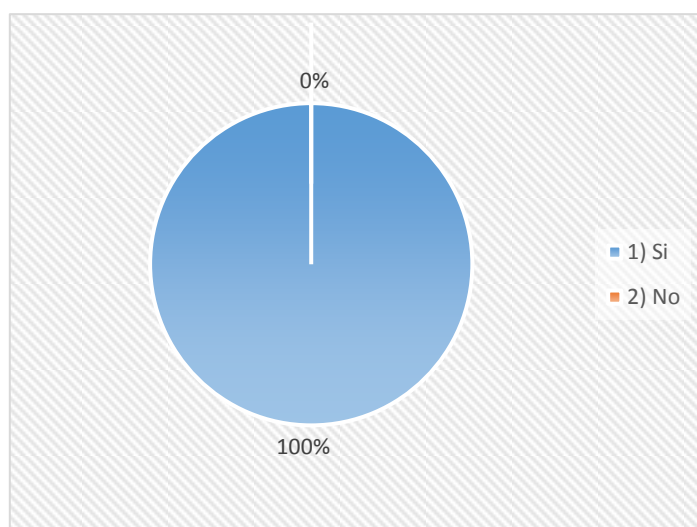
En referencia al Gráfico N° 03; del 100% de la población entrevistada, el 100% en su totalidad manifestó que definen al término “menoscabo” como la reducción de los beneficios sociales y por consecuencia la pérdida de derechos fundamentales laborales.

Tabla N° 04: ¿Considera Ud. que menoscabar a una persona en su ambiente laboral constituye afectación al derecho a la igualdad ante la ley? Fundamente.

Pregunta 04	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
1) Si	2	100.00%
2) No	0	0.00%
TOTAL	2	100.00%

Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

Gráfico N° 04: Afectación del derecho a la igualdad ante la ley.



Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

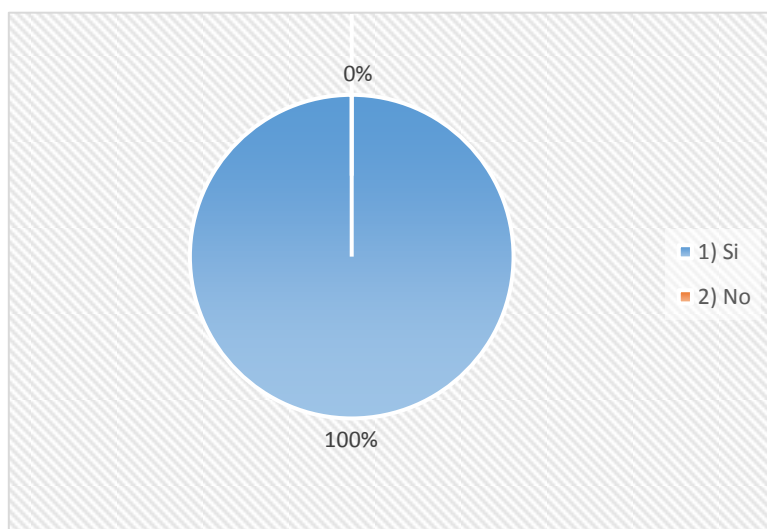
En referencia al Gráfico N° 04; del 100% de la población entrevistada, el 100% en su totalidad manifestó que si consideran que menoscabar a una persona en su ambiente laboral constituye una afectación al derecho a la igualdad ante la ley, esto en el sentido que existiendo varias personas desarrollando igual función, solo a una de ellas se le menoscaba en un aspecto esencial (remuneración y condiciones laborales).

Tabla N° 05: ¿Considera Ud. que los derechos laborales-criterios de un trabajador bajo el régimen MYPE ¿son vulnerados?

Pregunta 05	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
1) Si	2	100.00%
2) No	0	0.00%
TOTAL	2	100.00%

Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

Gráfico N° 05: Vulneración de los Derechos Laborales en el régimen MYPE.



Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

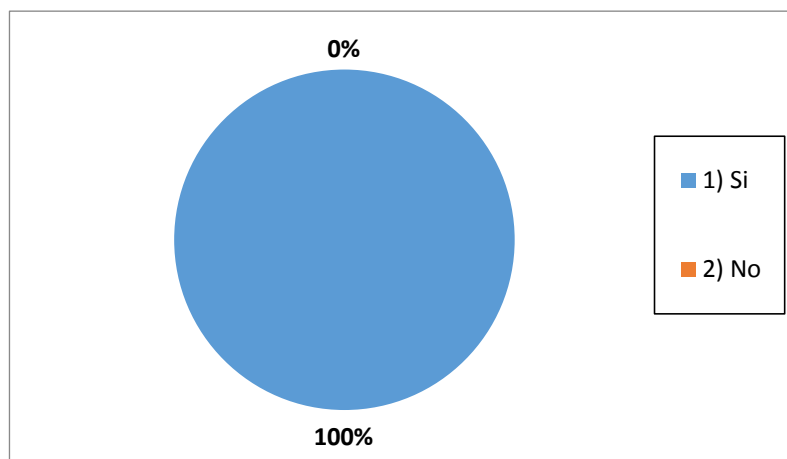
En referencia al Gráfico N° 05; del 100% de la población entrevistada, el 100% en su totalidad manifestó que si consideran que los derechos laborales de un trabajador bajo el régimen MYPE son vulnerados, y que los principales criterios son el CTS, vacaciones, asignación familiar, gratificaciones y utilidades, motivo por el cual este tipo de empresas genera inestabilidad en su personal.

Tabla N° 06: ¿Considera Ud. que existe discriminación laboral, con respecto al pago de beneficios sociales recortados en el Régimen MYPE?

Pregunta 06	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
1) Si	2	100.00%
2) No	0	0.00%
TOTAL	2	100.00%

Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

Gráfico N° 06: Discriminación laboral respecto al pago de beneficios sociales.



Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

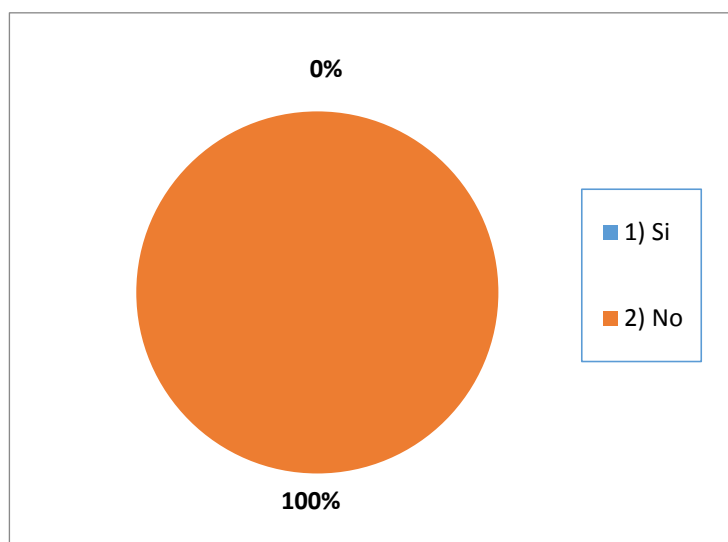
En referencia al Gráfico N° 06; del 100% de la población entrevistada, el 100% en su totalidad manifestó que si consideran que existe discriminación laboral respecto al pago de beneficios sociales, ya que se pudo verificar con respecto a otros trabajadores que realizan la misma función y sin embargo se encuentran en otra forma de constitución laboral, social y empresarial.

Tabla N° 07: Al momento de resolver los procesos sobre beneficios sociales ¿Toma en cuenta Ud. la normatividad internacional ratificada por nuestro país? Fundamente.

Pregunta 07	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
1) Si	0	0.00%
2) No	2	100.00%
TOTAL	2	100.00%

Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

Gráfico N° 07: Implicancia de la Normativa Internacional en procesos sobre beneficios sociales.



Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

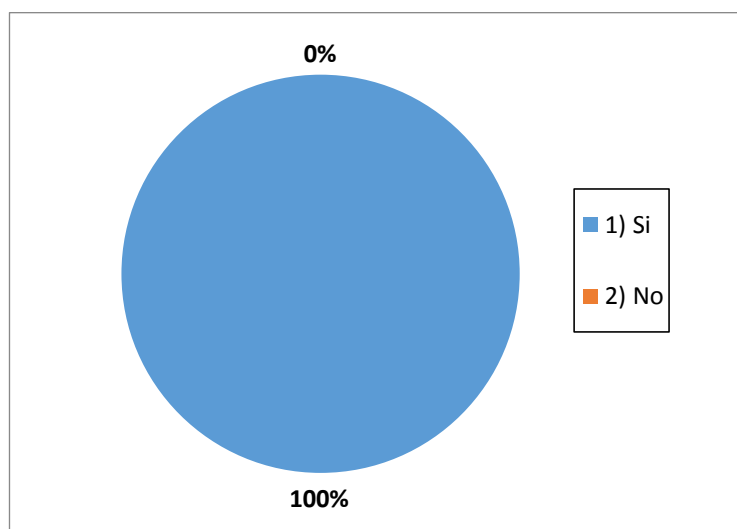
En referencia al Gráfico N° 07; del 100% de la población entrevistada, el 100% en su totalidad manifestó que no toman en cuenta la normativa internacional en la resolución de procesos sobre beneficios sociales, esto debido a que no se cuenta realmente con procesos en que los trabajadores soliciten sus beneficios fuera del ámbito legal nacional.

Tabla N° 08: Al momento de resolver los procesos sobre beneficios sociales ¿Toma en cuenta Ud. los derechos fundamentales otorgados por la Constitución Peruana?

Pregunta 08	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
1) Si	2	100.00%
2) No	0	0.00%
TOTAL	2	100.00%

Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

Gráfico N° 08: Implicancia de la Derechos Fundamentales otorgados por la constitución peruana en procesos sobre beneficios sociales.



Fuente: Entrevista aplicada a los Jueces especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

En referencia al Gráfico N° 08; del 100% de la población entrevistada, el 100% en su totalidad manifestó que si toman en cuenta los Derechos Fundamentales otorgados por la Constitución Peruana en la resolución de proceso sobre beneficios sociales, esto en referencia a la irrenunciabilidad, protección del trabajador contra el despido y pago conforme a lo que corresponde y que por consecuencia se encuentra estipulado en la constitución.

IV.- DISCUSIÓN:

1. Con respecto al primer objetivo específico, se tiene que del instrumento aplicado, de acuerdo al **REGISTRO DE EMPRESAS MANUFACTURERAS DE LA REGIÓN SAN MARTÍN - JULIO 2011, del MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN - VICEMINISTERIO MYPE E INDUSTRIA - DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA**, se indica que actualmente existe un total de 565 empresas registradas bajo el régimen MYPE en la Ciudad de Tarapoto, teniendo como las actividades más comunes las de: Producción, procesamiento y conservación de carne, Elaboración de productos lácteos y Elaboración de productos de panadería; como antecedente de investigación se señala el trabajo de **Sandoval Castillo, Kathryn Tatyana, et all. (2012)**, denominado **“El Régimen Legal Peruano de las Micro y Pequeñas Empresas y su Impacto en el Desarrollo Nacional**, en donde concluye que califica que las MYPEs cumplen un rol fundamental en el desarrollo económico y social del país, conformando el 98.5% de las empresas a nivel nacional, aportando el 42.1% al Producto Bruto Interno, y ofreciendo el 77% de puestos laborales en el país. Por ello se supone que el régimen legal para las Microempresas y Pequeñas Empresas, otorga los siguientes beneficios societarios: Dispensa de la minuta de constitución de empresas, duración de 72 horas en los trámites de constitución, relevo de un pago mínimo del capital social suscrito, y reducción de costos notariales y registrales.

Asimismo la MYPEs son definidas como, “La unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la Legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios”.

Por lo que a criterio propio consideró que el número de las empresas registradas bajo el régimen MYPE, es elevado a consecuencia que el empleador tiene la intención de no contabilizar los beneficios sociales de los trabajadores y los impuestos tributarios para el Estado, conforme al régimen de la actividad privada, la información sostenida se desprende del análisis en los contratos que se anexan al trabajo de investigación, en conjunto con la bibliografía referida al régimen especial MYPE.

2. De acuerdo al instrumento aplicado, con respecto a mi objetivo específico sobre el número de contratos suscritos con un empleador MYPE, se han analizado un total de 50 contratos reportados ante el Ministerio de Trabajo en la ciudad de Tarapoto, en el mes de enero del año 2014; para ello, se ha considerado el antecedente de: Pachamango Rubio, Noemí (2014), con el título **La Ley de Formalización Laboral N. 30056: Beneficios Sociales en los Trabajadores de las Mypes del Sector Calzada en El Distrito del Porvenir**, donde concluye que: Los beneficios a favor de los trabajadores, dispuestos en la Ley Laboral N° 30056, son los siguientes: Remuneración mínima vital, Jornada de ocho horas, Sobretiempos horas extras, descanso semanal y feriados, gratificaciones y seguro social, vacaciones, utilidades, CTS e Indemnización por despido injustificado. De estos beneficios las empresas formalizadas en el Distrito el Porvenir, cumplen con otorgar los seis primeros equivalentes al 60% de los mismos. Del 39% de las micro y pequeñas empresas formales, solo el 17% de estas cumplen con otorgar los beneficios dispuestos en la Ley Laboral N° 30056, a favor de sus trabajadores.

Por su parte “El Contrato de Trabajo es el acuerdo de voluntades por el cual se regula la prestación personal de servicio que efectúa una persona natural denominada trabajador, bajo subordinación o dependencia, en beneficio de otra persona, natural o jurídica, denominada empleador, a cambio de una remuneración”. De modo que definitivamente existe discriminación laboral evidenciada en el pago de beneficios sociales, ya que se pudo verificar con respecto a otros trabajadores que realizan la

misma función y sin embargo se encuentran en otra forma de constitución laboral, social y empresarial, en el mismo régimen privado, además que el empleador aprovechándose del poder que injustamente le dio el Estado junto a la gran necesidad económica y desconocimiento de derechos fundamentales constitucionales del sector en extrema pobreza del país, logra hacer firmar a los trabajador, contratos bajo el régimen MYPE en el que se le reduce considerablemente la CTS, vacaciones, asignación familiar, gratificaciones y utilidades, generando así inestabilidad en su personal.

3. Del instrumento aplicado, con respecto a mi objetivo específico sobre los criterios que utilizaron los magistrados en los procesos con afectación a los derechos fundamentales y a la igualdad ante la ley, se han realizado 08 preguntas a los magistrados encargados de los Juzgados Especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto, señalando como antecedente al artículo de: Christian Sánchez (2012), bajo el título Una Visión Ponderada de la Legislación Laboral: Comentarios al Régimen Mype y a la Propuesta de «Ley de la Nueva Empresa, en el cual concluye que, en el caso del régimen MYPE, la reducción del descanso físico vacacional no se justifica, puesto que, conforme los estudios realizados por la OIT y por el INEI, los índices de trabajadores que laboran durante jornadas mayores a 48 horas semanales son elevados; además menciona que en materia de seguridad social, el régimen MYPE vulnera el derecho-principio a la igualdad, así como el principio de universalidad que caracteriza el derecho a la seguridad social. aduciendo que los tratos diferenciados que tienen como sustento el rol estatal de promoción del empleo o de un determinado sector productivo que por sus características particulares (por sus diferencias objetivas en contraposición a otros sectores productivos).

Por ello, se debe tener en cuenta los Beneficios Laborales Comunes como previamente se establece: “Los trabajadores de la micro empresa comprendidos en la presente Ley tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital. Con acuerdo del Consejo Nacional de

Trabajo y Promoción del Empleo podrá establecerse, mediante Decreto Supremo, una remuneración mensual menor”. Con respecto a la Jornada de Trabajo, Horario de Trabajo y Trabajo en sobre Tiempo, se afirma que “La jornada de Trabajo de los trabajadores de las MYPE es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, al igual que el régimen laboral común. Sin embargo, en los centros de trabajo de las microempresas cuya jornada laboral se desarrolla habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobretasa del 35% de la remuneración vital prevista para el régimen común”.

A título personal, cabe acotar que después de haber realizado diversas investigaciones sobre pago de beneficios sociales equiparándolos con los derechos fundamentales laborales, se deben tomar más en cuenta lo que nuestra Constitución establece, en concordancia con los principios laborales, que protegen a la parte más débil en una relación contractual.

V.- CONCLUSIONES

- ✓ De lo investigado concluyo que en Tarapoto existen un total de 565 empresas inscritas bajo el Régimen Especial MYPE, dentro de la cuales los rubros más frecuentes son panaderías, turismo, se entiende que el número es elevado a consecuencia que el empleador tiene la intención de no contabilizar los beneficios sociales de los trabajadores y reducir considerablemente los impuestos tributarios con respecto al Estado, conforme al régimen de la actividad privada.
- ✓ De lo señalado deduzco que los contratos suscritos bajo el régimen MYPE e informados al Ministerio de Trabajo, se desprende que en su mayoría cuentan con la remuneración mínima vital, sin importar el cargo ostentado, además se especifica textualmente que se rigen a la normatividad del presente régimen especial con respecto al pago de beneficios sociales, y otras circunstancias; de modo que se entiende que el empleador se aprovecha del poder que injustamente le dio el Estado, junto a la gran necesidad económica y el desconocimiento de los derechos fundamentales por parte de los trabajadores, reduciendo considerablemente unos derechos y desapareciendo otros, lo que genera inestabilidad en el trabajador, y se traduce en una discriminación laboral nefasta.
- ✓ De lo aprendido he determinado que las empresas dentro del régimen MYPE, pertenecen al régimen de la actividad privada; y como tal, son empresas de igual importancia, como todas las que se encuentran dentro del régimen laboral privado, es más, son las que principalmente hacen crecer el PBI, es decir son la primera fuente de crecimiento económico dentro del país.
- ✓ Asimismo de lo reflexionado concluyo que menoscabar, es decir, reducir los beneficios sociales a una persona en su ambiente laboral, constituye

una afectación directa al derecho de la igualdad ante la ley, y ello significa la pérdida de los derechos fundamentales otorgados por la Carta Magna. Esto, en el sentido que existiendo personas que desarrollan una misma o igual función, pero solo a una de ellas se le menoscaba, discrimina, en un aspecto esencial (la remuneración y condiciones laborales).

VI.- RECOMENDACIONES

1. Tener presente que el régimen MYPE se encuentra dentro del Régimen Privado, por ende a los trabajadores le corresponden el pago de derechos laborales conforme al D. L. N° 728; asimismo aclarar que si el Estado tiende a brindar algún tipo de ayuda a los micro y pequeños empresarios, clasificándolos como régimen especial, con respecto al pago tributario, se recomienda, esclarezca que dicha ayuda concierne al **ESTADO - EMPRESA**, es decir, reducir derechos tributarios; por cuanto los trabajadores no tienen por qué verse afectados, pues son terceros a la preferencia del Estado, y además de configurar una discriminación (afectación del derecho a la igualdad ante la ley) directa en referencia a personas que realizan las mismas labores, bajo el régimen privado.
2. Como se ha podido corroborar en la presente investigación con respecto a los contratos suscritos bajo el régimen MYPE, los derechos laborales que son reconocidos para aquellos trabajadores de las microempresas son bastante mínimos, reducidos; mientras tanto, para el caso para trabajadores pertenecientes a la pequeña empresa, los derechos se reconocen “algo más”. Pero sin duda alguna, en los dos casos (micro y pequeña empresa), no son igualables al régimen laboral privado general.
3. Tener en cuenta los Derechos Fundamentales otorgados por la Constitución Peruana, sobre todo el artículo 2° inciso 2 “A la Igualdad ante la Ley”, en la resolución de conflictos con empleadores que pertenecen al régimen especial MYPE, sobre beneficios sociales, como también deben tener presente los principios laborales, entre ellos la irrenunciabilidad de derechos, la protección al trabajador (la parte más débil) contra el despido y pagos conforme corresponde.

4. Recordar que nuestro Estado ha ratificado diversos Tratados Internacionales Laborales, los cuales tienen rango de Ley, que no permiten (bajo ningún criterio) hacer algún tipo de diferencias y/o discriminaciones, con respecto a los trabajadores, en relación al pago de remuneraciones, así como también al pago de beneficios sociales y respeto por los derechos fundamentales.

VII.- REFERENCIAS

1. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

A) Libros:

- ❖ Cuadros Luque, Fernando. (2010), Nueva Ley MYPE: ¿es el remedio peor que la enfermedad?, Trabajo & Desarrollo.
- ❖ García Manrique, Álvaro et all, (2016), Manual de Contratación Laboral. Análisis Legal, Doctrinario y Jurisprudencial. Gaceta Jurídica.
- ❖ Luque Parra, Manuel (1999), Los Limites Jurídicos de los Poderes Empresariales en la Relación Laboral, Editorial Bosch.
- ❖ Rosas Alcántara (2015), El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Gaceta Jurídica.
- ❖ Sanguineti Raymond, Wilfredo (2013) Derecho al Trabajo. Tendencias Contemporáneas, Editorial Grijley.
- ❖ Toyama Miyagusuku, Jorge (2015), El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Gaceta Jurídica.
- ❖ Torres Vásquez, Aníbal (2008), Acto Jurídico, Idemsa.
- ❖ Valderrama, Luis, et all (2015), Régimen Laboral explicado 2016, Gaceta Jurídica.
- ❖ Zamora Chávez, Mariana, (2015), Contratos Documentos y Formatos Laborales de Uso indispensable, Gaceta Jurídica.

B) Tesis:

- ❖ Nash Rojas, Claudio (2008), La Concepción de Derechos Fundamentales en Latinoamérica. Tendencias Jurisprudenciales, Universidad De Chile.

- ❖ Pessoa Arias, Berryl, et all, (2009), Empresa Agraria dirigida por mujeres en la Realidad Costarricense desde la Perspectiva de la Teoría del Genero, Universidad de Costa Rica-Facultad de Derecho.
- ❖ Pachamango Rubio, Noemí (2014), La Ley de Formalización Laboral N. 30056: Beneficios Sociales en los Trabajadores de las Mypes del Sector Calzada en El Distrito del Porvenir, Universidad Nacional de Trujillo.
- ❖ Sandoval Castillo, Kathryn Tatyana, et all, (2012), El Régimen Legal Peruano de las Micro Y Pequeñas Empresas y su Impacto en el Desarrollo Nacional, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- ❖ Torres, Mario (2006), Microempresa, pobreza y empleo en América Latina y el Caribe, Una propuesta de trabajo, Agencia Española de Cooperación Internacional.

C) Artículos:

- ❖ Atahuamán Sumarán Clotilde (2013), La Ley N° 30056 y sus modificaciones laborales al régimen especial de las micro y pequeñas empresas, Actualidad Empresarial N°285-Segunda Quincena de Agosto. Gaceta Jurídica.
- ❖ Gamero, Julio y Edgardo Balbín (2011), Diagnóstico y agenda de los trabajadores para los candidatos presidenciales. Documento de Trabajo.
- ❖ Sánchez, Christian (2012), Una visión ponderada de la legislación laboral: comentarios al régimen MYPE y la propuesta de “Ley de la Nueva Empresa”, Derecho PUCPN° 68.

D) Textos Legales:

- ❖ Alerta Laboral (2016), Gaceta Jurídica. Gaceta Jurídica Editorial.
- ❖ Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (2008), Relaciones Laborales en el Mundo 43 Estudios en Homenaje al

Profesor Luis Aparicio Valdez de sus amigos profesores e investigadores de los cinco continentes. Editorial Grijley.

- ❖ Casación N° 054-2001-Lima, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema: (cuarto considerando).
- ❖ Código Civil Peruano 2004, Edición 2015, Jurista Editores
- ❖ Constitución Política del Perú, 1993, Jurista Editores.
- ❖ D. S N° 013-2013-PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, 2013.
- ❖ D. S. N° 008-2008-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, 2008
- ❖ La Declaración Universal de los Derechos Humanos, (1948), Costa Rica.
- ❖ La Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre, (1948), Colombia.
- ❖ Legislación Laboral Régimen Privado y Sector Público, Jurista Editores.
- ❖ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (1976).
- ❖ TUO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, D.L. N° 013-2013-PRODUCE.
- ❖ Sentencia del TC N° 1417-2005-AA/TC.

E) Linkografía:

- ❖ www.catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lni/hernandez_t_ja/capitulo3.pdf.
- ❖ www.elperuano.com.pe/noticia-%C2%BFes-general-el-regimenlaboral-privado-i-36484.aspx
- ❖ www.fundes.org/asset/documents/573

❖ www.trabajo.gob.pe/?s=mype.

VIII.- ANEXOS

8.1. Instrumentos



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN- Análisis Documental.

Sobre los expedientes tramitados en el Ministerio de Trabajo y los Juzgados Especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

Buenos días:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo- Facultad de Derecho. Me encuentro realizando el trabajo de investigación denominado: ***“CONTRATOS SUSCRITOS BAJO EL REGIMEN MYPE Y LA AFECTACION DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY EN LA CIUDAD DE TARAPOTO, AÑO 2014”***.

Gracias por su amabilidad...

CRITERIOS:

1. Número de empresas inscritas en el Ministerio de Trabajo bajo el régimen MYPE, en la ciudad de Tarapoto, año 2014.
2. Número de casos en donde se evidencia la afectación al derecho a la igualdad ante la ley, en los contratos suscritos bajo el régimen MYPE, reportados en los Juzgados Especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto, año 2014.
3. Número contratos suscritos con un empleador del régimen MYPE, reportados ante el Ministerio de Trabajo en la ciudad de Tarapoto.



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN - Entrevista.
Dirigida a los Jueces de los Juzgados
Especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto.

Buenos días:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo- facultad de Derecho. Me encuentro realizando el trabajo de investigación denominado: **“CONTRATOS SUSCRITOS BAJO EL REGIMEN MYPE Y LA AFECTACION DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY EN LA CIUDAD DE TARAPOTO, AÑO 2014”.**

Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible.

Gracias por su amabilidad...

Formulación de preguntas:

MYPE “la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la Legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios”.

(TUO - Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, D.L. N° 013-2013-PRODUCE, Art. N° 04)

1. ¿Considera Ud. importante a las empresas inscritas bajo el Régimen MYPE?

SI NO

Fundamente:

.....

.....
.....
.....

2. ¿Sabía Ud. que el régimen MYPE pertenece al régimen de la actividad privada?

SI NO

¿Esta Ud. de acuerdo?

.....
.....
.....
.....

3. ¿Cómo define Ud. El término “menoscabo”?

.....
.....
.....
.....

4. ¿Considera Ud. que menoscabar a una persona en su ambiente laboral constituye afectación al derecho a la igualdad ante la ley?

SI NO

Fundamente:


.....
.....
.....
.....

5. Considera Ud. que los derechos laborales-criterios de un trabajador bajo el régimen MYPE ¿son vulnerados?

CTS Vacaciones

Asignación Familiar 

Utilidades 

Gratificaciones 

Principios:
.....

.....

Otros: 
.....

6. ¿Considera Ud. que existe discriminación laboral, con respecto al pago de beneficios sociales recortados en el Régimen MYPE?

SI

NO

Fundamente:

.....
.....
.....
.....

7. Al momento de resolver los procesos sobre beneficios sociales ¿Toma en cuenta Ud. la normatividad internacional ratificada por nuestro país?

SI

NO

Fundamente:

.....
.....
.....
.....

8. Al momento de resolver los procesos sobre beneficios sociales ¿Toma en cuenta Ud. los derechos fundamentales otorgados por la Constitución Peruana?

SI

NO

Fundamente:

.....
.....
.....
.....

8.2. Validación de los Instrumentos

INFORME DE OPINIÓN PROFESIONAL DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS DE PROFESIONAL EVALUADOR:

- Apellidos y Nombres : Rolando Pichen Ávila
- Especialidad : Derecho Laboral Constitucional
- Nombre del Instrumento : CUESTIONARIO
- Finalidad del Instrumento: Permite recolectar información para analizarlo
- Título de Investigación :
"CONTRATOS SUSCRITOS BAJO EL RÉGIMEN MYPE, Y LA AFECTACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY EN LA CIUDAD DE TARAPOTO, AÑO 2014"

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

(2) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Excelente

VII. OBSERVACIONES

Nº	INDICADORES	VALORES			
		1	2	3	4
1	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación			X	
2	El instrumento evidencia el problema a solucionar.				X
3	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos en la investigación.			X	
4	El instrumento facilita la comprobación de la hipótesis que se plantea en la investigación.			X	
5	Los indicadores son los correctos para cada dimensión.				X
6	La redacción de los ítems es clara y apropiada para cada dimensión.				
7	En general el instrumento permite un manejo ágil para los sujetos a quienes se les aplicará.			X	
8	Las respuestas esperadas permitirá el manejo fluido de la información.			X	

VIII. CONCLUSIÓN

- (X) Si, el instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
() No, procede su aplicación.


Ms. Rolando Pichen Ávila
ABOGADO
CALL N° 75

Tarapoto, 16 noviembre del 2016

INFORME DE OPINIÓN PROFESIONAL DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS DE PROFESIONAL EVALUADOR:

- Apellidos y Nombres : Grethel Silva Huamantumba
- Especialidad : Derecho Laboral Constitucional
- Nombre del Instrumento : CUESTIONARIO
- Finalidad del Instrumento: Permite recolectar información para analizarlo
- Título de Investigación :
"CONTRATOS SUSCRITOS BAJO EL RÉGIMEN MYPE, Y LA AFECTACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY EN LA CIUDAD DE TARAPOTO, AÑO 2014"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

(1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Excelente

III. OBSERVACIONES

N°	INDICADORES	VALORES			
		1	2	3	4
1	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación			X	
2	El instrumento evidencia el problema a solucionar.				X
3	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos en la investigación.			X	
4	El instrumento facilita la comprobación de la hipótesis que se plantea en la investigación.			X	
5	Los indicadores son los correctos para cada dimensión.				X
6	La redacción de los ítems es clara y apropiada para cada dimensión.				
7	En general el instrumento permite un manejo ágil para los sujetos a quienes se les aplicará.			X	
8	Las respuestas esperadas permitirá el manejo fluido de la información.			X	

IV. CONCLUSIÓN

- (X) Sí, el instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
() No, procede su aplicación.


Grethel Silva Huamantumba
741433882

Tarapoto, 16 noviembre del 2016

8.3 Matriz de Consistencia

“Contratos Suscritos Bajo el Régimen MYPE, y la Afectación del Derecho a la Igualdad ante la Ley en la Ciudad de Tarapoto, año 2014”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEORICO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿Cómo se evidencia la vulneración de los Contratos suscritos bajo el Régimen MYPE, y la afectación del derecho a la Igualdad ante la Ley en la ciudad de Tarapoto, año 2014?	<p align="center">GENERAL</p> <p>Determinar los contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, año 2014.</p> <p align="center">ESPECIFICOS</p> <p>Identificar el número de empresas inscritas</p>	<p align="center">CONTRATOS.</p> <p>El Contrato es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial., Código Civil Peruano, (Artículo N°1351, año 2015).</p> <p>El contrato es un acto de autorregulación de su contenido en un complejo de disposiciones y cláusulas que las partes acuerden. Disposiciones que regulan la identificación de las partes, la forma que manifestarán su voluntad, la causa fin que les ha determinado contratar, el objeto o los mecanismos para alcanzarlo, los</p>	<p>Los contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y su afectación del derecho a la igualdad ante la ley se evidencia en la vulneración</p>	<p align="center">TIPO DE ESTUDIO</p> <p align="center">NO EXPERIMENTAL.</p> <p>“Los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se pueden observar los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”</p> <p>Hernández, Fernández y Batista (2013). Por lo que en la presente</p>

	<p>en el Ministerio de Trabajo bajo el régimen MYPE, en la ciudad de Tarapoto, mediante un análisis documental.</p> <p>Señalar el número de contratos suscritos con un empleador del régimen MYPE, reportados ante el Ministerio de Trabajo en la ciudad de Tarapoto, mediante un análisis documental.</p> <p>Diagnosticar mediante una entrevista a los</p>	<p>beneficiarios, que puedan ser para una o ambas partes o para un tercero, etc.</p> <p>Torres Vásquez M. (2008).</p> <p>MYPE.</p> <p>El TUO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, D.L. N° 013-2013-PRODUCE (Art. N° 04), describe a la MYPE como "... la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la Legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios".</p> <p>DISCRIMINACIÓN LABORAL E IGUALDAD ANTE LA LEY. Rosas</p>	<p>del pago de sus beneficios sociales recortados.</p>	<p>investigación no se va crear situación algún, simplemente analiza la problemática encontrada, no se manipulan variables.</p> <p>DISEÑO</p> <p>DESCRIPTIVA_La presente investigación se torna en descriptiva, a consecuencia que analiza a fondo a la población problemática y la define de tal modo, que sus características como salen a flote, mismas que generan el interés de buscar. En este trecho, los</p>
--	--	--	--	--

	<p>Jueces de los Juzgados Especializados en lo Civil y Laboral de Tarapoto, sobre criterios que utilizan para resolver un proceso sobre afectación del derecho fundamental a la igualdad ante la Ley en la suscripción de un contrato bajo el régimen MYPE.</p>	<p>Alcántara (2015) “La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y solidaridad sociales (...), disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio (...). En buena cuenta, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, (...), lo cual entraña un menoscabo al derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ve restringida.</p>		<p>investigadores recogen los datos sobresalientes teniendo como base a una hipótesis y/o teoría, manifestando en resumen la información de forma cuidadosa, para luego analizar concienzudamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento específico.</p>
--	---	--	--	--

8.4 Fotos

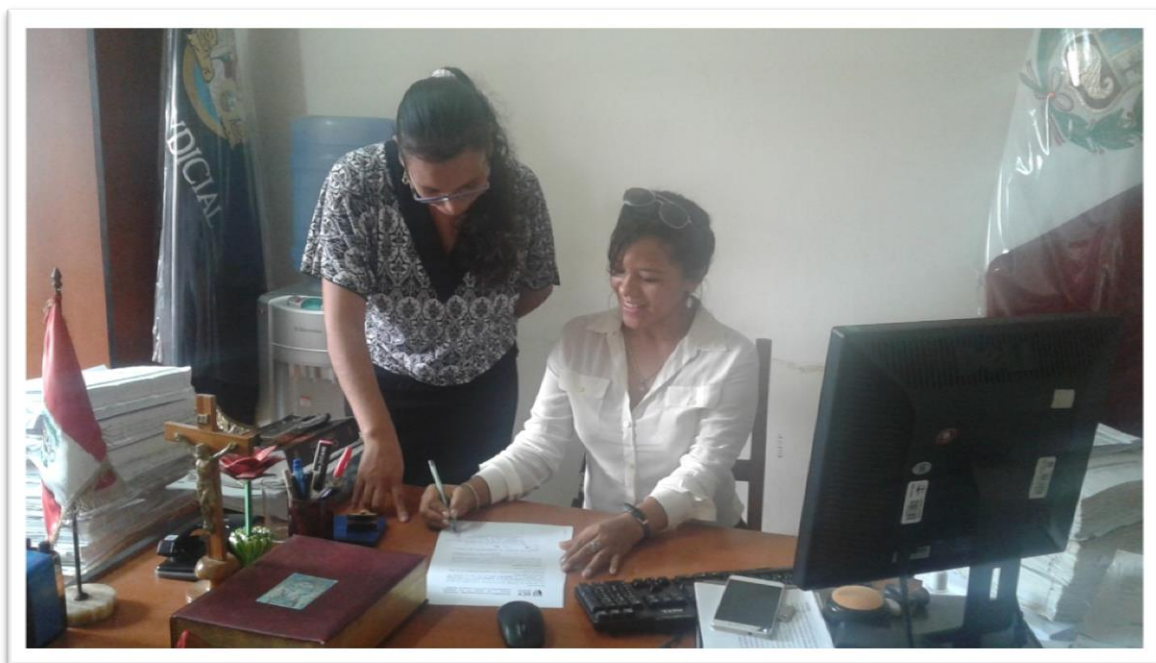


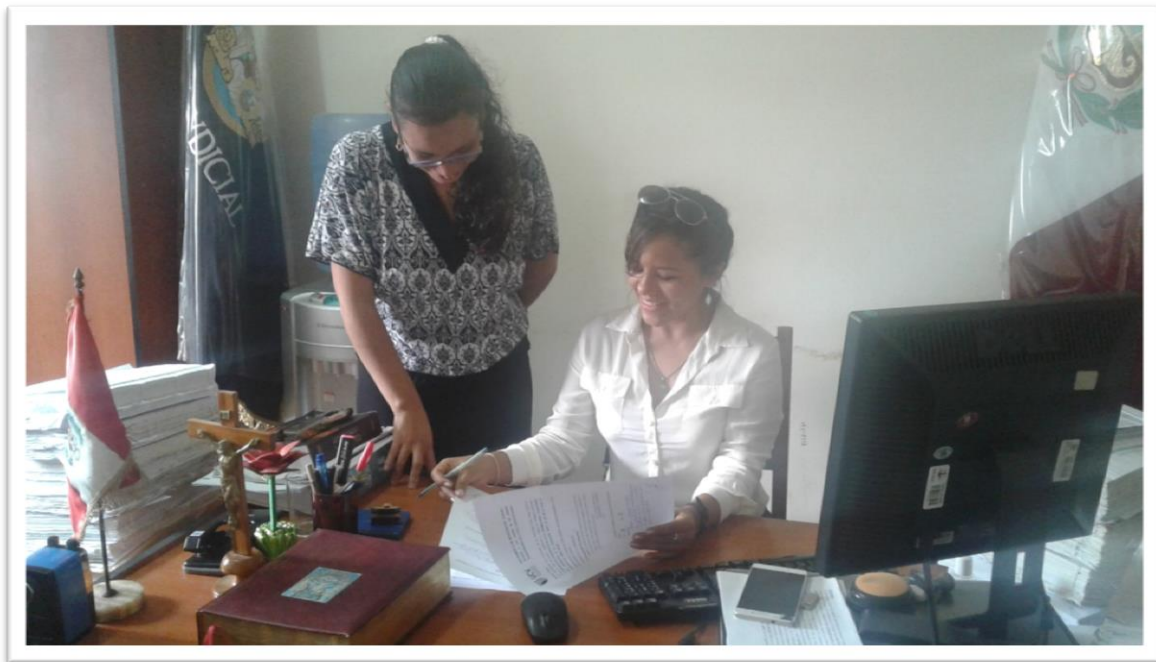
Entrevistando al Dr. Jorge Isaac Lujan Salas - Juez del Juzgado Transitorio de Trabajo de Tarapoto.





Entrevistando a la Dra. Mónica Eleana Pomajambo Zambrano, Magistrada del 2° Juzgado Civil y Laboral de Tarapoto.





*Entrevistando a la Dra. Mónica E. Pomajambo Zambrano, Magistrada del 2°
Juzgado Civil y Laboral de Tarapoto.*

