

Universidad de Huánuco
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

TESIS

IMPLICANCIA DEL CONTRATO LABORAL EN LA MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DE CONFECCIONES DEL PARQUE INDUSTRIAL DEL
DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR - LIMA 2018.

Para optar el Título Profesional de
ABOGADO

TESISTA

AYOSO CHALQUE, Luis Alberto

ASESOR

Dr. MANDUJANO RUBIN, José Luis

Huánuco - Perú
2019



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 1553-2019-DFD-UDH
Huánuco, 18 de noviembre de 2019.

Visto la Resolución N° 735-2019-DFD-UDH de fecha 01 de julio de 2019 que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado **"IMPLICANCIA DEL CONTRATO LABORAL EN LA MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE CONFECCIONES DEL PARQUE INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR - LIMA 2018"**, presentado por el Bachiller **"Luis Alberto AYOSO CHALQUE"**;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado.

Que, mediante Resolución N° 1206-2015-R-CU-UDH de fecha 28 de setiembre de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 31 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Informe N° 126- 2019 de fecha 16 de octubre de 2019, el Dr. José Luis Mandujano Rubín Asesor del Proyecto de Investigación **"IMPLICANCIA DEL CONTRATO LABORAL EN LA MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE CONFECCIONES DEL PARQUE INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR - LIMA 2018"**, *aprueba el informe final de la Investigación;*

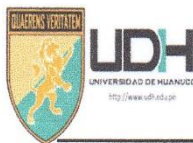
Que, en cumplimiento al Art. 31 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto y habiendo el Bachiller previamente presentado los tres ejemplares de la referida Tesis debidamente espiralados, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad que indique;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- **DESIGNAR** al Jurado Calificador para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, don **Luis Alberto AYOSO CHALQUE**, para obtener el Título Profesional de **ABOGADO** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Mg. Elmer Rivera Godoy	: Presidente
Abg. Hugo B. Peralta Baca	: Secretario
Mg. Flor De María Sánchez Dávila	: Vocal



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 1553-2019-DFD-UDH
Huánuco, 18 de noviembre de 2019.

Artículo Segundo.- Señalar el día viernes 22 de noviembre de 2019 a horas 3:00 p.m. dicha Sustentación, en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la ciudad universitaria La Esperanza.

Artículo Tercero.- Difúndase publicando e invitando a la comunidad académica para que presencian dicha sustentación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Dr FERNANDO CORCINO BARRUETA
DECANO



ACTA DEL PROCESO DE CALIFICACIÓN POR LA MODALIDAD DE PRESENTACION Y SUSTENTACIÓN DE UNA TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 3.00 p.m. horas del día 27 del mes de noviembre del año dos mil diecinueve se reunieron en el Salón de Audiencia los miembros Ratificados del Jurado Examinador, designados por Resolución N° 1553-2019-DFD-UDH de fecha 18 de noviembre de 2019, al amparo de la nueva Ley Universitaria N° 30220 inc "n" del Art. 44 del Estatuto de la Universidad de Huánuco, Reglamento de Grados y Títulos, para proceder por la modalidad de Presentación y Sustentación de una Tesis del Graduado **Luis Alberto AYOSO CHALQUE** el postulante al Título de Abogado, procedió a la exposición de la Tesis, absolviendo las interrogantes que le fueron formuladas por los miembros designados del Jurado, de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias; realizado el exposición, el Jurado procedió a la calificación.

JURADOS CALIFICADORES

PUNTAJE

Mg. Elmer Rivera Godoy	Presidente	<u>15</u>
Abg. Hugo B. Peralta Baca	Secretario	<u>15</u>
Mg. Flor De María Sánchez Dávila	Vocal	<u>15</u>

CALIFICATIVO : 15 Quince
En números En letras

RESULTADO : aprobado por unanimidad


.....
Mg. Elmer Rivera Godoy
Presidente


.....
Abg. Hugo B. Peralta Baca
Secretario


.....
Mg. Flor De María Sánchez Dávila
Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado con mucho cariño a mi esposa Ross, a mi hija Valeria, a mis padres, amigos y a todas las personas que confiaron siempre en mí; decirles que los sueños son alcanzables cuando se trabaja con el corazón y con la razón.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento profundo a todos mis amigos empresarios forjadores del Parque Industrial de Villa El Salvador, en especial a los socios del gremio de confecciones.

A la comunidad educativa de la Universidad de Huánuco, maestros, personal administrativo y amigos de la especialidad de derecho y ciencias políticas.

A las autoridades del Parque Industrial del populoso distrito de Villa El Salvador ubicado al sur de Lima.

A mi asesor y a las autoridades de toda la universidad de Huánuco por permitirme culminar en esta universidad de calidad y prestigio, llevando siempre conmigo sus enseñanzas y consejos para mi desarrollo personal y profesional.

Y por todo ello muchas gracias.

RESUMEN

Los micro y pequeños empresarios en confecciones del Parque Industrial de Villa El Salvador como organización formal asociada en un gremio llamado APEMICOVES, viene utilizando un contrato verbal y escrito que como se sabe en ambos casos son válidas por nuestra legislación vigente.

El objetivo de este estudio radica en determinar cuáles son los efectos o consecuencias que traerá el contrato laboral para las MYPES y que sanciones afrontarán por su incumplimiento.

Se usó como instrumento para esta investigación, un cuestionario de preguntas, utilizando la técnica de la encuesta a micro y pequeños empresarios en confecciones dentro del ámbito de estudio.

Las respuestas recibidas muestran que los micro y pequeños empresarios en confecciones utilizan el contrato verbal laboral y no en su mayoría el escrito, sabiendo que el Estado ya lo exige, creyendo que de esta manera se exoneran de obligaciones y sanciones que afectarían con su desarrollo y crecimiento económico; por otro lado, quienes son en mayoría sus trabajadores, lo constituyen sus propias familias.

Teniendo en cuenta esto, se recomienda que el estado y las leyes promulgadas en favor de las MYPES que hasta la fecha están vigentes, no se ajustan a su realidad y que al sancionar con obligaciones por los incumplimientos serían atraídos por la informalidad o cierre de sus fábricas y con ello aumentaría el desempleo indirectamente. Se podría realizar otras investigaciones que permitan encontrar más realidades de las MYPES y otros efectos a tener en cuenta siendo de gran utilidad y aporte para su mejor desarrollo.

ABSTRACT

The micro and small entrepreneurs in garments of the industrial park of Villa El Salvador as a formal organization associated in a guild called APEMICOVES, has been using a verbal and written contract that, as is known in both cases, is valid under our current legislation.

The objective of this study is to determine what are the effects or consequences that the labor contract will bring to the MYPES and what sanctions they will face in their breach.

It was used as a tool for this research, a questionnaire of questions, using the technique of surveying micro and small entrepreneurs in confections within the scope of study

The replies received show that micro and small entrepreneurs in clothing use the verbal labor contract and not mostly the written one, knowing that the state already demands it, believing that in this way they will be exempted from obligations and sanctions that would affect their development and economic growth; but on the other hand who are mostly workers, they are their own families.

Taking this into account, it is recommended that the state and laws enacted in favor of the MYPES that to date are in force, do not conform to their reality and that when punishing with obligations for breaches they would be attracted by the informality or closure of their factories and with that would increase unemployment indirectly. Other research could be carried out to find more realities of MYPES and other effects to be taken into account, being very useful and contributing to their better development.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Resumen.....	IV
Abstract	V
Introducción	VIII

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.....	10
1.2 Formulación del problema.....	11
1.3 Objetivos de investigación	12
1.4 Justificación de la investigación	12
1.5 Limitaciones de la investigación.....	13
1.6 Viabilidad de la investigación.....	13

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	14
2.2 Bases Teóricas.....	18
2.3 Definiciones conceptuales.....	47
2.4 Hipótesis	47
2.5. Variables	48
2.5.1. Variable Independiente	48
2.5.2. Variable Dependiente.....	48
2.6. Operacionalización de Variables	49

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.....	50
3.1.1. Enfoque	50
3.1.2. Alcance o nivel	50
3.1.3. Diseño	50

3.2. Población y Muestra.....	50
3.3. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos.....	51
3.4. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información	51

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Procesamiento de Datos.....	52
---------------------------------	----

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Contratación de los resultados.....	62
Conclusiones.....	63
Recomendaciones.....	64
Referencias bibliográficas	65
Anexos.....	68

INTRODUCCIÓN

Los contratos de trabajo, son herramientas o documentos que se utilizan para obligarse mutuamente entre 2 o más personas bajos ciertos términos o condiciones, es un pacto entre las partes que obligan su cumplimiento; por ello las empresas deberían utilizarlas todo el tiempo, sobre todo en las micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del populoso distrito de Villa El Salvador situado al sur de Lima.

Las micro y pequeñas empresas llamadas también MYPES cumplen un rol vital en el desarrollo económico y social del país, lo que evidencia en su alta participación en el producto bruto interno - PBI (más del 40% según INEI) y es el segmento empresarial en el cual se concentra la población económicamente activa - PEA (cerca del 60% según INEI). Estas características y potencialidades son reconocidas tanto por los diferentes niveles de gobierno, instituciones públicas, privadas y otros organismos internacionales que promueven su desarrollo, proyectándose como el eje central de una política pública inclusiva que implique la creación dinámica de nuevos puestos de trabajo, con niveles de salarios adecuados y en general con los principales beneficios para sus trabajadores, ya que existen leyes especiales que los amparan, pero reconociendo su propia realidad del día a día y lo que implica sus costos e inversiones pequeñas que realizan impulsándose con el afán de proteger a sus familias y no dejarlos sin empleo digno y provechoso para todos ellos.

Las MYPES de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador y su preponderante repercusión en el empleo para su localidad, muestra bajos niveles de formalidad laboral debido al incumplimiento de las normas, exigiéndose cargas o multas futuras, por ello, la presente investigación aborda estas implicancias que se presentan partiendo desde la formulación del problema, objetivos que se pretende investigar, explicar la justificación que impulsa a conocer estos hechos, los antecedentes que existen sobre otros trabajos similares sea a nivel nacional e internacional, los conceptos sobre los contratos de trabajo

así como sus modalidades.

La afectación de multas y sanciones por sus incumplimientos sujetos a ley sea por los costos en los beneficios laborales que tendrían que asumir las MYPES para sus trabajadores, por otro lado, los sobrecostos en cuanto a multas prescritas por SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo.

Finalmente, se abordará como se presenta los beneficios para micro y pequeñas empresas de confecciones a través de su legislación, sus características y consecuencias para su desarrollo, demostrando algunas hipótesis que han dado resultado producto de la ejecución de los instrumentos de investigación planteados.

Por todo ello, la presente investigación es de vital importancia por las conclusiones a las que se ha llegado y las recomendaciones propuestas en beneficio de micro y pequeñas empresas que generan empleo inmediato para sus familias y comunidad.

El Autor.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En las MYPES de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador, 7 de cada 10 empresarios, utilizan los contratos laborales verbales aun cuando ya existe una obligación de hacerlo por escrito, lo que les ocasiona multas o sanciones si se incumple con esta obligación. Hoy ya pasa de una sanción simple o leve, a una sanción muy grave, que se impone al empleador por la contratación verbal, sucediendo lo mismo con aquellos que utilizan los llamados contratos sujetos a modalidad, pero sin la debida inscripción a la autoridad correspondiente de trabajo.

Las micro y pequeñas empresas en confecciones se encuentran en la actualidad en una situación de mucha expectativa, con un clima favorable para su formalización, según las leyes particulares que promueven su desarrollo, como la Ley N° 28015 (2003), el Decreto Legislativo N° 1086 (2008) y la Ley última N° 30056 (2013), cuyo texto lo analizaremos más adelante.

Estas legislaciones han traído muchas expectativas y controversias entre los empresarios del conglomerado Parque Industrial de Villa El Salvador que reúne fundamentalmente a 33 empresarios de confecciones, agrupados en un gremio llamado APEMICOVES (Asociación de pequeños y micro empresarios en confecciones del Parque Industrial de Villa El Salvador), materia de esta investigación.

Si bien, existen 33 empresas de confecciones en el Parque Industrial de Villa El Salvador, éstas se encuentran formalizadas como micro y pequeñas empresas reconocidas por la SUNAT y otros órganos del estado, pero también se resisten a poner en planilla a todos sus trabajadores desconociendo la importancia para ellos mismos y para sus propias familias ya que son estos sus propios trabajadores.

En las empresas del Parque Industrial laboran en promedio 6 personas 01 (el dueño o dueña), 04 (familiares) y 1 (trabajador independiente), la participación de hombres y mujeres en este mercado laboral no es muy diferenciada, por ejemplo en el gremio de confecciones existe casi el 50% mujeres y 50% de hombres, que se encuentran en mayoría laborando y creando riqueza con solo un contrato verbal, y algunos que utilizan los llamados contratos sujetos a modalidad sin formalidad, lejos de expectativas en beneficios laborales, trayendo como consecuencia un resultado desfavorable para su economía por los altos costos que implica su formalización laboral, agregándose a ello sanciones por su incumplimiento y promoviéndose indirectamente la probable quiebra y desaparición de las mismas, dejando al desamparo a muchas familias que pugnan día a día por conseguir un puesto de trabajo.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Qué implicancia tiene el contrato laboral en las micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador – Lima, 2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1) ¿De qué manera el contrato laboral se relaciona con las micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador – Lima, 2018?

2) ¿Cómo el contrato laboral afecta al desarrollo de las micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador – Lima, 2018?

3) ¿Es el contrato laboral una forma de promover el funcionamiento en las micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador – Lima, 2018?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACION

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Conocer la implicancia del contrato laboral en las micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador – Lima, 2018.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1) Identificar la forma en que el contrato laboral se relaciona con las micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador – Lima, 2018.

2) Analizar la manera en que el contrato laboral afecta el desarrollo de las micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador – Lima, 2018.

3) Explicar si el contrato laboral promueve el funcionamiento en las micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador – Lima, 2018.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se justifica en la necesidad de conocer la implicancia del contrato laboral y su relación con micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial de Villa El Salvador, así como los efectos o consecuencias para su desarrollo.

El contrato laboral utilizado por los micro empresarios referidos en la presente investigación, no impulsaría el funcionamiento de sus empresas en confecciones, debido a que por ley estarían obligados a dar los beneficios sociales a sus empleados, que en su mayoría son sus propias familias, pero también atraería a la resistencia y llamado a la informalidad e incumplimiento en sus declaraciones durante su funcionamiento por temor a multas y cierre de sus micro y pequeñas fábricas, que son las que generan un empleo directo para la sobrevivencia de sus principales necesidades.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

De tiempo: El escaso tiempo para la búsqueda de información, debido a que los empresarios trabajan desde las 8:00 a.m. hasta las 6:00 p.m., incluido los días sábados y domingos; y en esos horarios de trabajo hay poco tiempo para recopilar información por sus ocupaciones diarias.

De recursos económicos: La Principal limitación, es la insuficiencia de dinero para satisfacer las múltiples necesidades en la elaboración de la investigación; como es de conocimiento, este tipo de trabajo no cuenta con un presupuesto, por lo tanto, deberá ser solventado con los propios recursos del responsable de la presente investigación.

1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

La ejecución de la presente investigación es viable; existe información de primera mano, solo como se ha dicho, es coordinar los tiempos para reunir datos precisos y confiables, manifestando que el investigador trabaja desde varios años en el Parque Industrial y tiene amigos y familiares pertenecientes a la Asociación de Confecciones Textiles, pues al recurrir a los archivos, datos y entrevistas, hay acceso a todas las empresas de confecciones que se desarrollan dentro del Parque Industrial de Villa El Salvador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ANTECEDENTE NACIONAL

TESIS 01

Quispe Limpe, Leo Giomar en su tesis **“LA JORNADA DE TRABAJO DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL DERECHO LABORAL PERUANO”-2017** para optar el título Profesional de Abogado en la Universidad Andina del Cuzco-Perú; llega a la siguiente conclusión: El presente trabajo tiene por objetivo describir las bases teóricas del contrato laboral a tiempo parcial para el Derecho Laboral Peruano, en base a tres condiciones mínimas: (i) para sus características esenciales, se tendrá en cuenta: La reducción de la jornada, la regularidad y el trabajador a tiempo completo en situación comparable; (ii) asimismo, para determinar su jornada de trabajo, se tendrá como límite de comparación, la jornada habitual; y finalmente (iii) para la percepción de beneficios socio-laborales, estará inspirada, en el criterio proporcionalidad y equiparación. Sin embargo, debemos partir de que el tiempo de trabajo constituye un elemento estructural de todo contrato laboral y es en base a esta premisa que surgen nuevas formas de contratación laboral, las cuales se dieron, como producto de la flexibilización laboral, iniciado en la década del 70, a razón, de que el contrato a tiempo completo e indeterminado, era ineficaz para contrarrestar la temida crisis financiera y fluctuaciones del mercado. En razón de ello, se produce, la flexibilización de la jornada de trabajo, con la finalidad de que sirva, por un lado, como mecanismo de fomento de empleo para el trabajador (con cargas familiares y académicas), y por otro lado, para generar productividad y competitividad para el sector empresarial.

Asimismo, se tiene que nuestro país, no es ajeno a tal cambio, por el contrario, se tiene conocimiento que, a inicios de los años 90, como producto de la reforma laboral, se crea el régimen laboral a tiempo parcial a partir del tercer párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

No obstante, se aprecia que dicho dispositivo legal presenta una “laguna técnica” entorno a su jornada de trabajo y, siendo ello así, el Tribunal Constitucional Peruano en varias sentencias, ha pretendido establecer dicho campo de aplicación –de la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial– en función a la interpretación del artículo 12 del Decreto supremo N° 001-96-TR. Sin embargo, consideramos que dicha interpretación es inadmisibles, porque no se hizo una correcta elección de los enunciados normativos contenidos en dicho dispositivo legal y, es más, no se identificó que estamos frente a un “problema de ambigüedad”, dado que hay una “indeterminación del derecho” en función a su jornada de trabajo del contrato laboral a tiempo parcial. De allí la necesidad, de analizar “el problema” que representa el haber asumido un modelo de contratación a tiempo parcial con una jornada menor a cuatro horas diarias en promedio a la semana que, desde nuestra perspectiva, lo que busca más es establecer empleos precarios y reducción derechos laborales.

PALABRAS CLAVES: Jornada de Trabajo, Flexibilización Laboral, Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial.

TESIS 02

Abrigo Campos, Alejandro Peter en su tesis **”CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DESNATURALIZADOS Y EL ROL DEL MINISTERIO DE TRABAJO EN LIMA METROPOLITANA – 2016”**, para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Cesar Vallejo Lima- Perú; llega a la siguiente conclusión: El trabajo de Investigación presentado tuvo como propósito investigar el Rol del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo frente a los contratos de locación de servicios desnaturalizados en Lima Metropolitana durante el año 2016. Consideramos que para la investigación presentada debe analizar las funciones de los Inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y de SUNAFIL, ya que estos funcionarios son los que día a día ven y luchan con esta informalidad. Para la realización del presente trabajo, se utilizó el enfoque cualitativo, el cual nos ayuda a determinar las cualidades o características de una problemática real en nuestro entorno social.

Asimismo, el tipo de estudio es básico, conteniendo un diseño no experimental, por otro lado, contiene una investigación de Teoría fundamentada y fenomenológico. Finalmente Se ha podido demostrar que las personas que laboran bajo Contratos de locación de servicios y al demostrarse por primacía de la realidad tienen un vínculo laboral y sus contratos han sido desnaturalizados, el Ministerio de Trabajo impone las sanciones correspondientes dejando a salvo el derecho del trabajador para hacerlo valer por la vía judicial. A pesar que dicho Ministerio cuenta con las herramientas legales para combatir el problema no se ha dotado de la logística ni recursos necesarios para enfrentarla de modo integral e eficiente por tanto ello genera una situación de vulnerabilidad de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo locación de servicios, El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y SUNAFIL debería asumir con prioridad una política de fiscalización dotándose de recursos necesarios para cumplir su labor de fiscalización a fin de identificar y sancionar a los empleadores que vulneran los derechos laborales de las personas que laboran bajo locación de servicios.

PALABRAS CLAVES: Ministerio de Trabajo, SUNAFIL, primacía de la realidad, Locación de servicios, contratos de trabajo.

TESIS 03

Saldaña Taboada, Humberto José en su tesis **“EFECTOS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL A PLAZO DETERMINADO, EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL PERÚ, 2016”**, para optar el grado de doctor en derecho y ciencias políticas de la Universidad Nacional de Trujillo-Perú; llega a la siguiente conclusión: El sindicalismo en el Perú atraviesa una crisis de representatividad, de incapacidad de levantar propuestas ante las alternativas del neoliberalismo económico. Unos conjuntos de factores han contribuido para que el sindicalismo se vea fuertemente debilitado; tales como, cambios estructurales en la composición de la fuerza de trabajo, un crecimiento de la micro y pequeña empresa, así como un incremento explosivo del sector informal en detrimento de los asalariados de la grande y mediana empresa.

Otro factor se ha dado en llamar la flexibilización del empleo; es decir, la extensión masiva de la figura del trabajador contratado a plazo determinado o eventual.

El presente trabajo de investigación se propone analizar las características que han signado el fenómeno de la flexibilización del empleo y la crisis de representatividad del sindicalismo peruano; para lo cual se plantea el siguiente problema ¿Cuáles son los efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales en el Perú? Siendo su objetivo principal identificar tales efectos. Como material de estudio se utilizó la bibliografía especializada sobre los temas de investigación; asimismo, se aplicaron 200 encuestas a igual número de trabajadores, que laboran en el sector privado, en la ciudad de Trujillo; obteniendo como resultado que la contratación laboral a plazo determinado ha afectado a las organizaciones sindicales debilitando su poder de convocatoria y de representatividad, debido a la disminución del número de sus afiliados por aumento de dicha modalidad de contratación de trabajadores, marginados de la negociación colectiva y de la sindicación. Lo que nos lleva a concluir que la crisis en que se encuentra sumido el sindicalismo, es consecuencia de su incapacidad para renovarse y asumir las nuevas aspiraciones de aquellos que se incorporan al mercado de trabajo en condiciones de precariedad contratados bajo modalidades laborales.

PALABRAS CLAVE: Flexibilización laboral, estabilidad laboral, contratos a plazo determinado, sindicalismo, representatividad.

2.1.2 ANTECEDENTE INTERNACIONAL

TESIS 01

Flores Pazmiño, Paúl Fernando en su tesis **“ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO E IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO DEL CANTÓN LATACUNGA” 2011**, para optar del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de Justicia de la República del Ecuador de la

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI- ECUADOR ; llega a la siguiente conclusión: Resulta importante resaltar la conceptualización del contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo (CCT) o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresa).

La negociación del contrato colectivo de trabajo por parte de los trabajadores con el empleador es una constante de la legislación laboral, muchas de las veces esta se convierte en un conflicto de trabajo, al no ponerse de acuerdo las partes en el contenido del instrumento contractual, apareciendo un fraccionamiento de la relación obrero-patronal.

En este sentido, el objetivo general de esta investigación se centró en evidenciar el problema de la falta de técnicas de negociación contractual colectiva, en la legislación laboral ecuatoriana.

El tesista preocupado de esta realidad presenta entonces una propuesta jurídica basada en la inclusión de técnicas de negociación contractual colectiva del actual Código Laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 CONCEPTO DE CONTRATO LABORAL

El contrato de trabajo, es toda relación laboral que se da entre una persona llamada trabajador que presta voluntariamente sus servicios por cuenta ajena y la otra llamada empresario o empleador (Persona natural o jurídica), bajo la condición de dependencia, dirección y fiscalización de éste, a cambio de una remuneración o retribución. (Anacleto Guerrero, Víctor; Manual de derecho de trabajo. Pág. 148)

El contrato laboral, es considerado como un acuerdo o convenio que inicia una relación y se realiza entre un empleador y un trabajador, entre el empresario y su colaborador o entre el contratista y el contratado.

Este acuerdo genera vínculo para la manifestación de obligaciones y derechos mutuos que se regula a través de la ley laboral en busca de las mejores condiciones de trabajo.

2.2.1.1 LOS SUJETOS DEL CONTRATO LABORAL

Lo sujetos que intervienen para la realización de un contrato laboral son: El trabajador y el empresario o empleador. (Anacleto Guerrero, Víctor; Manual de derecho de trabajo. Pág. 162-163).

a) EL EMPLEADOR:

Es la persona natural o jurídica parte en el contrato de trabajo que en virtud de éste hace suyo originariamente los frutos del trabajo, contractualmente prestado, obligándose a remunerarlos jurídicamente, el empresario es, pues, la parte del contrato de trabajo frente a la que se asume la obligación de trabajar y que a su vez asume la obligación de remunerar.

b) EL TRABAJADOR:

Es la persona natural, denominada también servidor, obrero, empleado, que presta sus servicios a un empresario o empleador, en forma personal, bajo la dependencia, subordinación, ajenidad, a cambio de recibir como contraprestación una remuneración.

2.2.1.2 LOS ELEMENTOS DE CONTRATO LABORAL

Para que se demuestre la existencia del vínculo contractual entre el empleador y trabajador se ha desarrollado elementos que deben existir en todo contrato laboral y son:

a) LA PRESTACION PERSONAL DE SERVICIOS

El trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa. A lo que el trabajador se obliga entonces a trabajar; lo que en la terminología jurídica se le conoce como "Prestar Servicios". Los servicios deben entenderse jurídicamente en el sentido más amplio pensable, comprendiendo cualquier tipo de trabajo, indistintamente manual o intelectual. (Saldaña Taboada, Humberto - 2016, pág. 39).

Los servicios que prestan los trabajadores a los empleadores son condiciones para que exista la prestación personal, por lo tanto; esta condición se adapta de acuerdo a las propias voluntades de las partes, de forma personal y directa.

b) LA SUBORDINACIÓN

La subordinación consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador. Ese poder de dirección se concreta en tres atribuciones especiales reconocidas al empleador: dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.

La subordinación es un elemento contingente, es decir, es un poder jurídico que detenta el empleador, pero no siempre tiene que ser ejercido, mucho menos con la misma intensidad en cada ocasión. Por tanto, la falta de ejercicio de algunas de las facultades inherentes al poder de dirección (por ejemplo, el empleador constata una infracción y no la sanciona) no desvirtúa ni hace que desaparezca la subordinación. (Saldaña Taboada, Humberto 2016, pág. 40).

Cuando el servicio prestado tiene una dirección y el trabajador está bajo su dirección, este tiene el poder reglamentario para dictar órdenes necesarias para su ejecución existiendo una sanción disciplinaria o poder sancionador sobre el trabajador denotándose la subordinación.

c) LA REMUNERACION

Es la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral. Tiene carácter contraprestativo, en cuanto la retribución es por el trabajo brindado.

La denominación más antigua es, no obstante, la de salario, que viene de la palabra latina *salarium*; la que, a su vez, se deriva de "sal", con la cual se hacían ciertos pagos. El término salario subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que, con una significación más restringida, indica también el pago efectuado al obrero. (Saldaña Taboada, Humberto - 2016, pág. 42).

Cuando en la contraprestación del servicio existe un pago efectivo a favor del trabajador por el trabajo realizado sea en dinero o especie más los servicios subordinados entonces se presume que ya existe un contrato de trabajo.

2.2.1.3 LOS TIPOS DE CONTRATO LABORAL

El profesor Víctor Carrillo Gonzales, docente de la universidad peruana Ricardo Palma manifiesta que existen 2 tipos de contrato más utilizados en el Perú y son:

EL CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO O INDEFINIDO

Cuando tiene una fecha de inicio y no tiene la fecha de término, aquel que puede perdurar en el tiempo a menos que se produzca un despido por causa justa. En este tipo de contrato el trabajador goza de todos los beneficios que la ley establece, no es necesario que sea escrito pero que este registrado en planilla de la empresa.

EL CONTRATO A PLAZO FIJO

Llamados también sujetos a modalidad como lo prescribe nuestra legislación peruana, donde el trabajador por acuerdo mutuo presta su servicio por un tiempo determinado, en este tipo de contrato si el trabajador supera los 5 años pasaría a ser de condición indeterminada este tipo de contrato debe ser por escrito y registrado en el ministerio de trabajo.

2.2.1.4 LAS CLASES DE CONTRATO

LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

Estos contratos se celebran cuando se requiera mayor mano de obra para la producción de la empresa o según la necesidad de mercado, sea de naturaleza temporal o eventual de trabajo que se va a realizar.

El Decreto Legislativo N° 728, llamado ley de productividad y competitividad laboral aborda y detalla la clasificación de los contratos en el Perú y son:

2.2.1.4.1 LOS CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

Para este tipo de clasificación existen 3 formas:

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad.
- b) El contrato por necesidades del mercado.
- c) El contrato por reconversión empresarial.

CONTRATO POR INICIO O LANZAMIENTO DE UNA NUEVA ACTIVIDAD

Este contrato es aquél que se celebra entre un empleador y el trabajador y su duración es de tres años. Se incluye cuando la empresa inicia su actividad o incrementa más sucursales.

CONTRATO POR NECESIDADES DEL MERCADO

Este contrato es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador para resolver el incremento de su producción debido a aumentos de la demanda, este contrato puede renovarse por periodos menores y que no superen en total 5 años.

CONTRATO POR RECONVERSIÓN EMPRESARIAL

Este contrato es celebrado para sustituir o ampliar las actividades de la empresa, es para cualquier cambio de giro o modificación de tareas y tiene una duración de dos años.

2.2.1.4.2 LOS CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

Para este tipo de clasificación existen 3 formas:

- a) El contrato ocasional
- b) El contrato de suplencia
- c) El contrato de emergencia

CONTRATO OCASIONAL

Este contrato es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador cuando se necesite realizar actividades de poca duración, que no es para siempre y que pueden ser distintas a lo cotidiano. Su duración máxima es de seis meses al año.

CONTRATO DE SUPLENCIA

El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para que se sustituya a otro trabajador que está estable en la empresa. La característica de este contrato es que frente a la suspensión por alguna causa justificada o por alguna otra convención, su duración depende de lo que resulte necesario para su reincorporación y la reserva del puesto.

CONTRATO DE EMERGENCIA

El contrato de emergencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para promover una necesidad urgente por algún caso inesperado y que se determina por el tiempo de la emergencia.

2.2.1.4.3 LOS CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO:

Para este tipo de clasificación existen 3 formas:

- a) El contrato para obra determinada o servicio específico
- b) El contrato intermitente
- c) El contrato de temporada

CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO

Estos contratos para obra determinada o servicio específico, son aquéllos celebrados entre un empleador y un trabajador por la necesidad de cumplir o realizar una obra o un servicio y esto depende de su duración hasta la conclusión del mismo admitiendo su renovación.

CONTRATO INTERMITENTE

Este contrato de servicio intermitente es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador siendo de característica permanente pero discontinua. El mismo trabajador tiene derecho preferencial para reincidir en la contratación automática sin necesidad de una nueva renovación.

En este contrato es necesaria la precisión del hecho a suscitar para que se reanude la labor intermitente del contrato. Asimismo, los beneficios sociales del trabajador se computan en función al tiempo efectivo de trabajo.

CONTRATO DE TEMPORADA

Este contrato es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para desarrollar sólo actividades en diferentes épocas del año y que sean repetidas en función a su producción. En estos contratos deben aparecer por escrito lo siguiente:

- a) La duración de la temporada.
- b) La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y
- c) La naturaleza de las labores del trabajador.

Otras características que se presentan son: Si el trabajador fuera contratado por el mismo empleador por 2 temporadas consecutivas o 3 alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes, siempre en cuando se deberá presentar en la empresa dentro de los 15 días anteriores al inicio de la temporada laboral y si, se vence este tiempo caducará su derecho de readmisión.

Se señala también que para el efecto de este contrato es necesario que existan incrementos de trabajo durante temporadas continuas al año, así como también se incluye temporadas feriales.

2.2.1.5 DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS

La desnaturalización, palabra que significa “perder su naturaleza” o alterar sus cualidades esenciales (Diccionario enciclopédico Vox 1. 2009 Larousse Editorial). Es una forma de alterar un contrato a plazo determinado que pasará luego a ser de duración indeterminada por los siguientes preceptos que lo establece el decreto legislativo N° 728, llamado ley de productividad y competitividad y se presenta cuando:

- El trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas por parte del empleador.
- Si el trabajador sigue trabajando después de la fecha de vencimiento de contrato o si exceden del límite máximo que permite la ley laboral.
- Cuando el trabajador continuó prestando servicios luego de concluir la obra tratándose de un contrato de obra o servicio específico.
- Si el trabajador que fue sustituido no se reincorpora a su puesto dentro

del plazo establecido y el trabajador que lo suplanta continúa trabajando.

2.2.1.6 EL MARCO NORMATIVO LABORAL PERUANO

- Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto único ordenado del decreto legislativo N° 728” Ley de productividad y competitividad laboral
- Decreto Supremo N° 001-96-TR. Reglamento de ley de fomento del empleo.
- Ley general de inspección del trabajo N° 28806 (LGIT)
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Reglamento de la ley general de inspección del trabajo
- D.S. 001-2018-TR. Modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo-DS N° 019-2006. Art 48. Cuantía y aplicación de sanciones.
- “Protocolo de fiscalización de contratos sujetos a modalidad R.S N° 071-2016- SUNAFIL”
- D.S. N° 001-98-TR Normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de llevar planillas de pago.
- D.S. N° 004-2018- Incremento de la remuneración mínima vital
- D.S. N° 007-2002-TR. Ley de la jornada de trabajo y su reglamento. DS N° 008- 2002-TR.
- D.L. N° 713 Ley de descansos remunerados
- D.L. N° 854, Ley de jornada de trabajo, horario y sobretiempo
- Ley N° 26790, Ley de modernización de la seguridad social en salud aprobado por DS N° 009-97-SA. Asistencia, atención, rehabilitación prótesis necesaria para los trabajadores que sufran daños o accidentes en su trabajo.
- D.L. N° 892, MYPES como pequeñas industrias que pagarían el 10% de utilidades a sus trabajadores de acuerdo a la declaración jurada anual de impuesto a la renta.
- Decreto Legislativo N° 688. Póliza de vida
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR Derechos colectivos

2.2.1.7 PRINCIPIOS EN MATERIA LABORAL

Los principios pueden definirse como las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (Plá Rodríguez, Américo; Principios de derecho de trabajo. pág. 33).

En el derecho laboral peruano existen normas y leyes que regulan la relación laboral entre el empleador y el trabajador, también existen principios en materia laboral que son suplementarios para una mejor interpretación de la ley.

Según, (Vásquez Vialard, 1986) como consecuencia, el uso de los principales principios que se denotan y son de especial significación para la presente investigación son:

PRINCIPIOS DE IRRENUNCIABILIDAD

El trabajador no puede privarse voluntariamente de los derechos que le otorga la legislación, es decir, lo que se renuncia es vicio de nulidad absoluta. Un trabajador de las MYPES no puede renunciar a su remuneración mínima vital u otros beneficios.

PRINCIPIOS DE NO DISCRIMINACION

Cuando los trabajadores deben ser tratados por igual, existiendo las garantías para ello. En las MYPES no podrían brindar los beneficios laborales sólo a los familiares sino a todos los trabajadores sin distinción alguna.

PRINCIPIO DE IN DUBIO PRO OPERARIO

Cuando al existir una duda en la interpretación de la ley, se opta por la opción más favorable al trabajador. Se protegerá al trabajador por ser el más débil en la contratación.

PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD

Cuando existiendo controversia entre lo que ocurre en la práctica y los documentos que se han sido declarados, se otorga la preferencia a los hechos, quiere decir a la práctica ocurrida, se da el beneficio al trabajador.

PRINCIPIO DE CONTINUIDAD Y PERMANENCIA

Cuando en una relación laboral el trabajador manifiesta su voluntad de terminar su contrato de acuerdo a ley y el empleador no lo podrá hacer a menos por causa justa demostrable.

PRINCIPIO DE BUENA FE

Cuando las partes vinculantes de contrato actúan cumpliendo sus obligaciones, con buenas intenciones para ambas, alejadas del engaño y abuso.

2.2.1.8 JURISPRUDENCIA EN MATERIA LABORAL

Existe jurisprudencia en materia laboral debido a la presencia de la desnaturalización de contratos existiendo los siguientes expedientes declarados por el tribunal constitucional.

EXP. 3683-2012-AA/TC

Por tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación, el referido contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo 003-97-TR.

Según el expediente 3683-2012 AA/TC (tribunal constitucional) determina que, al no haberse especificado la causa objetiva de contratación, se ha desnaturalizado por el supuesto de producirse según el Art. N° 77 inciso d del D.S 003-97-TR que estipula “Que se considera la desnaturalización de contrato sujeto a modalidad y pasa al de duración indeterminada cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas de la ley”

EXP. 1874-2002-AA/TC

Cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.

Según el expediente 1874-2002-AA/TC (tribunal constitucional) determina que para evitar una obligación según la norma laboral que obligaría a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula alguna condición de la ley para suscribir contratos sujetos a modalidad según su temporalidad. Así se considera una duración indeterminada por ello sólo terminaría la relación laboral por causa justa.

Queda declarado entonces con esta jurisprudencia; “Que los contratos utilizados por los empresarios y sus trabajadores haciéndolos verbal, estarían en una relación indeterminada demostrándose un fraude a la norma laboral por su incumplimiento y desconocimiento”

2.2.1.9 LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Para la formalidad de un contrato verbal, según el D.S. N°001-98-TR el empresario está obligado a inscribir al trabajador en sus registros de planillas dentro de las 72 horas contadas desde que ingreso a laborar inclusive a los que están en periodo de prueba.

Asimismo, según la Ley N° 28806 privilegia al trabajador a solicitar una inspección por el incumplimiento laboral del empresario, presentando su denuncia por omisión de registro en planillas después de las 72 horas de haber ingresado a laborar con lo cual se conminará al empresario infractor.

Para la formalidad de los contratos por tiempo determinado o a plazo fijo celebrado en cualquiera de sus clases como lo exige la ley, este debe ser por escrito y por triplicado, señalándose su duración y condiciones en la

relación o vínculo, teniéndose que enviar una copia a la autoridad administrativa de trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para su conocimiento y registro debiéndose verificar la veracidad del mismo para no contraer una multa. (Art N°81 del D.S N° 001-96-TR. Reglamento de ley de fomento al empleo).

2.2.1.10 LA IMPLICANCIA DEL CONTRATO LABORAL

La implicancia del contrato laboral radica en los altos costos y sobrecostos que tendrían que pagar los empresarios en confecciones del Parque Industrial de Villa El Salvador.

Según, (Candela, 2016), Los sobrecostos laborales pueden ser entendidos como la brecha entre lo que desembolsa el empleador y lo que no llega de manera directa al trabajador, sino a través de pagos “adicionales” ordenados por ley.

Entonces los sobrecostos laborales vienen a ser las multas o sanciones que se imponen bajo las normas existentes generando una consecuencia para las MYPES de confecciones, siendo importante señalar que, si no existiría la presencia del contrato escrito se presumiría la existencia de un contrato a plazo indeterminado (un trabajador permanente) y si al utilizar el contrato escrito pasado los 5 años consecutivos pasaría a ser un trabajador estable por lo tanto; sería una responsabilidad económica permanente en la obligación de costear los beneficios laborales de cada trabajador en la micro y pequeña empresa y los sobrecostos que exige la ley por su incumplimiento.

Es importante precisar que micro y pequeños empresarios en confecciones utilizan los contratos verbales y escritos. Para estos últimos, se mantendría su antiguo contrato suscrito con fechas pasadas y que no lo han renovado aun, puesto que ya existiría “la desnaturalización de contratos sujetos bajo modalidad (Art. N° 77 del DL N° 728) precisándose que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada cuando, el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo. Por estas razones se produciría la implicancia de

contrato, sea para el empresario que utiliza el contrato verbal o escrito, que como se sabe, existen costos y sobrecostos laborales por su descuido o negligencia, aun teniendo una legislación especial traería consecuencias para su economía. Estos costos laborales y sobrecostos que asumirían los empresarios se explicarían en 2 momentos:

2.2.1.10.1 EN CUANTO A LOS BENEFICIOS LABORALES

Nº	Beneficios laborales	En la micro empresa	En la pequeña empresa
01	REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)	S/ 930.00	S/ 930.00
02	JORNADA-HORARIO	8 horas diarias o 48 horas semanales	8 horas diarias o 48 horas semanales
03	DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO	01 día (24 horas)	01 día(24 horas)
04	REFRIGERIO	45 minutos	45 minutos
05	DESCANSOS FERIADOS	según régimen laboral común	según régimen laboral común
06	HORAS EXTRAS	25% y 35%	25% y 35%
07	JORNADA NOCTURNA	RMV + 35%	RMV + 35%
08	REGIMEN DE ESSALUD	SIS exclusivo para las micro empresas El estado subsidia el 50%	EsSalud 9% de la remuneración
09	RÉGIMEN PENSIONARIO	Aporte voluntario al Sistema de pensiones sociales(SPS) 4% de la RMV	Afiliación y aporte obligatoria SNP(ONP) O (SPP) APF
10	DESPIDO INJUSTIFICADO	10 días de remuneración por año de servicios con un tope de 90 días de remuneración	20 días de remuneración por año de servicios con un tope de 120 días de remuneración
11	VACACIONES	15 días por año de servicios con la posibilidad de reducción de 15 a 7 días calendario	15 días por año de servicios con la posibilidad de reducción de 15 a 7 días calendario
12	CTS	No aplica	15 remuneraciones diarias por año de servicios con un tope de 90 días de remuneración
	GRATIFICACIONES	No aplica	½ remuneración

13			mensual en julio y diciembre
14	SCTR	No aplica	si, cuando exista el riesgo
15	UTILIDADES	No aplica	si, de acuerdo al D.L 892
16	POLIZA DE VIDA	No aplica	a partir de 4 años
17	DERECHOS COLECTIVOS	No aplica	si aplica según la norma de actividad privada

(Fuente Noticiero Contable 2019)

LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)

La remuneración mínima vital y el decreto supremo que lo incrementa D.S. N° 004-2018-TR aplicado para micro empresas a partir del 01 de mayo del 2018 (publicado el 21 de marzo 2018).

JORNADA-HORARIO

Según la constitución política del Perú, Art N° 25, la jornada de trabajo ordinaria es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Asimismo, lo manifiesta la ley de la jornada de trabajo D.S. N° 007-2002-TR y su reglamento D.S. N° 008-2002-TR.

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal obligatorio equivalente a una jornada diaria de trabajo. Un día de descanso obligatorio. Según el reglamento del D.L. N° 713 de descansos remunerados para trabajadores del régimen laboral de actividad privada.

REFRIGERIO

Según el D.S. 007-2002-TR, Ley de jornada de trabajo; el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que determine el empleador en cada centro de trabajo, a menos que exista otro acuerdo, el tiempo de refrigerio no podrá ser menor de 45 minutos, este tiempo no forma parte de la jornada ni del horario de trabajo a menos que por convenio colectivo se establezca lo contrario.

DESCANSOS FERIADOS

Los trabajadores de las MYPES también tienen derecho a descansos en días feriados según el reglamento del D.L. N° 713, de descansos remunerados para trabajadores del régimen laboral de actividad privada existiendo por lo menos 10 feriados más comunes al año.

HORAS EXTRAS

Los trabajadores tienen derecho a un pago por horas extras o sobretiempos, el trabajador que exceda la jornada diaria de trabajo por sobretiempo tendrá derecho a un pago adicional o recargo, siendo para las 2 primeras horas en un 25% y para las siguientes horas en un valor del 35% que se calcula sobre su remuneración diaria por hora de trabajo, según el D.S. N° 007-2002-TR en referencia al Artículo N° 9.

JORNADA NOCTURNA

Los trabajadores tienen derecho a un pago adicional por trabajo o jornada nocturna que comprende entre las 10 pm hasta las 6 am que equivale a una sobretasa del 35% sobre la remuneración mínima diaria. Según el D.L. N° 854 ley de jornada de trabajo, horario y sobretiempo.

RÉGIMEN DE SALUD

Para micro empresas existe un seguro integral de salud (SIS) que es exclusivo donde el estado subsidia el 50% del costo.

El costo para la micro empresa registrada en REMYPE asciende aproximadamente a S/ 30.00 soles mensuales donde el 50% lo subsidia el estado. En otras palabras, el micro empresario pagará S/ 15.00 soles mensuales por cada trabajador afiliado al SIS.

Para los trabajadores de la pequeña empresa, tienen derecho al seguro de EsSalud, donde el empleador aporta el 9% de lo que perciba el trabajador.

Si un trabajador percibe una remuneración menor a RMV el empleador igual aportará el 9% sobre la RMV existente. (S/ 930.00 Soles = S/ 83.70

pagará el empresario a EsSalud) beneficiando al trabajador y a sus familiares directos. Los aportes mensuales no serán descontados de la remuneración mensual sino es pagado completamente por el empleador.

RÉGIMEN PENSIONARIO

Para micro empresas se ha creado el sistema de pensiones sociales (SPS) según la Ley N° 28015, administrados a cargo de una AFP o compañía de seguros, este aporte voluntario mensual será como máximo hasta el 4% de la RMV vigente, sobre la base de 12 aportaciones al año. (S/ 930.00 X 4%= S/ 37.20)

Tienen derecho a una pensión los afiliados cuando cumplan 65 años de edad y hayan realizado por lo menos 300 aportaciones al fondo de pensiones sociales.

El SPS, es obligatorio para trabajadores y conductores de micro empresa, que no superen los 40 años de edad y es de carácter facultativo aquellos que tengan más de 40 años. Esta pensión es de sobrevivencia, de viudez y de orfandad.

Para las pequeñas empresas la Superintendencia de Banca y Seguros con Resolución N° 6202-2013 obliga a la incorporación de los sistemas de pensiones sin excepción de tipo de empresa. Declarando que cuando un trabajador ingrese al registro en planilla electrónica (PE), el empleador deberá entregar un boletín informativo e incorporarlo al sistema pensionario en 10 días de haberlo comunicado sea al SNP O AFP correspondiente.

El aporte al SNP (D.L. N° 19990) es equivalente a 13% de la remuneración del trabajador, recaudado y registrado por la SUNAT cuya pensión mínima aproximada es de S/ 500.00 soles cuando se jubila el trabajador.

El aporte para una AFP se define así: El aporte al fondo representa el 10% del sueldo del trabajador, para el seguro de invalidez, sobrevivencia y gasto de sepelio representa el 1.35% del sueldo, agregándose el cobro por la

administración del fondo que es variable. Ejemplo: Para AFP HABITAD: (10%+1.35%+0.38%= 11.73% aporte mensual aprox.)

Ante estas diferencias en el SNP el trabajador deberá haber aportado 20 años, para gozar de una pensión a los 65 años de edad; mientras que en la AFP no se necesita tener mínimo de años de aporte, se recibirá una pensión proporcional a los años de aporte.

DESPIDO INJUSTIFICADO

Los trabajadores de micro y pequeña empresa, se encuentran protegidos contra el despido arbitrario o despido injustificado. Si sucede esto en la microempresa el empleador repara con una indemnización equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un tope máximo de 90 remuneraciones diarias (3 sueldos); mientras que para la pequeña empresa el empleador repara con una indemnización equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 120 remuneraciones diarias (4 sueldos).

VACACIONES

En la micro y pequeña empresa, si se presenta este beneficio con 15 días de vacaciones para ambas, se puede vender 7 días calendarios y los otros son pagados por el empleador.

COMPENSACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIO (CTS)

Para la micro empresa no se aplica este beneficio, pero para la pequeña empresa si, con pagar 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios con un tope máximo de 90 remuneraciones diarias.

GRATIFICACIONES

Las gratificaciones no se presentan en la micro empresa, pero para la pequeña empresa si, se tiene que pagar ½ sueldo por semestre en julio y diciembre entre los 15 días de julio y 15 días de diciembre como lo dice la ley.

SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO (SCTR)

En la micro empresa no se presenta este costo y en la pequeña empresa si sobre las siguientes modalidades:

Este seguro es para brindar cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para los trabajadores dependientes o aquellos que realizan trabajos de riesgo. Este seguro se encuentra reglamentado en la Ley N° 26790, Ley de modernización de la seguridad social en salud aprobado por D.S. N° 009-97-SA que ofrece asistencia, atención, rehabilitación, prótesis necesaria para los trabajadores que sufran daños o accidentes en su trabajo; así como también en enfermedades profesionales que el trabajador adquiriera como resultado de su trabajo, iniciándose este seguro al día siguiente de la suscripción del contrato.

Los montos que pagaría el empleador para este seguro en EsSalud podrían ser:

Actividad económica – Industria manufacturera

Nivel de riesgo- II

Aporte- 1.23% de Remuneración

Se aclara también que, el seguro de vida no es obligatorio en la micro empresa, pero en la pequeña empresa sí, siempre y cuando exista la necesidad.

UTILIDADES

El pago de Utilidades no se presenta para la micro empresa, pero si en la pequeña empresa, ya que se calcula por el nivel de ventas anuales que esta tiene.

Este beneficio está regulado por el D.L. N° 892, que identifica a las MYPES como pequeñas industrias que pagarían el 10% de utilidades a sus trabajadores de acuerdo a la declaración jurada anual de impuesto a la renta luego de saldar ejercicios durante el año de trabajo y teniendo que

distribuirse las utilidades dentro de los 30 días al vencimiento del plazo sobre la presentación de su impuesto a la renta , se encuentran todos los trabajadores que hayan cumplido con la jornada máxima de trabajo establecida por la empresa sea a contrato a plazo indefinido o sujeto a cualquiera de las modalidades contempladas en el decreto legislativo N° 728.

PÓLIZA DE VIDA

Este seguro no se presenta para la micro empresa, pero para la pequeña empresa sí, aclarándose que: El seguro de vida es un beneficio de todo trabajador, lo obtiene a los tres meses de trabajo (es opcional) y obligatoriamente cuando haya trabajado 4 años para el mismo empleador sea por contrato continuo o intermitente. (Aquello que se frena o detiene, continúa o repite).

Este beneficio se encuentra en el decreto legislativo N° 688 que dice: Es obligatorio cuando exista la posibilidad de realizar trabajos de alto riesgo, existiendo una sanción para el empleador calculándose según el daño que ocasiona a la cantidad de trabajadores como lo establece el decreto supremo 019-2006-TR que lo identifica como una infracción muy grave.

DERECHOS COLECTIVOS.

Los trabajadores de micro empresa no lo tienen, pero los de la pequeña empresa sí; tienen el beneficio de los derechos laborales amparado en el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, cuyos beneficios lo podemos citar a continuación.

A la libertad sindical: El derecho a la afiliación sindical libre y voluntaria.

Los sindicatos pueden ser de empresa, de actividad, u otros. Se constituyen afiliándose por lo menos 20 trabajadores cuando es de empresa, y 50 para otros tipos. Los sindicatos deben estar inscritos en el registro de la Autoridad de Trabajo.

Surge el derecho a la negociación colectiva y los acuerdos por convención colectiva destinados a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo y la productividad, el derecho a la huelga o suspensión colectiva de trabajo con el objeto de la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos de los trabajadores.

2.2.1.10.2 EN CUANTO A MULTAS Y SANCIONES

Aun cuando las MYPES del Parque Industrial de Villa El Salvador, estén inscritas en el REMYPE y tener ciertos beneficios especiales, los micro empresarios pueden perjudicarse económicamente con multas y sanciones impuestas según el RLGIT (Reglamento de la ley general de inspección de trabajo), Decreto supremo N° 019-2006-TR. Estas sanciones establecen una relación de acuerdo al “PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD R.S. N° 071-2016- SUNAFIL”.

	<p style="text-align: center;">INFRACCION EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES PARA LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD</p>	<p style="text-align: center;">NORMAS RESTRINGIDAS</p>
LEVE	<p>No entregar al trabajador en los plazos y con los requisitos previstos la copia de contrato de trabajo. (Art 23, numeral 23.2 del RLGIT)</p>	<p>El empleador debe entregar al trabajador la copia del contrato de trabajo dentro del término de 3 días hábiles contados a partir de la fecha de su presentación a la autoridad administrativa de trabajo. (Art 83 del reglamento 728)</p>
GRAVE	<p>No presentar una copia de los mismos, (contrato de trabajo) ante la autoridad administrativa de trabajo para su reconocimiento y registro. (Art 24, numeral 24.7 del RLGIT)</p>	<p>Una copia de los contratos de trabajo será presentada a la autoridad administrativa de trabajo dentro de los 15 días naturales de su celebración para efectos de su conocimiento y registro. (Art 73 de LPCL) La comunicación a la autoridad administrativa de trabajo de los contratos sujetos a modalidad para fines de conocimiento y registro, se efectuará dentro de los 15 días naturales de su suscripción. el incumplimiento de esta norma trae como consecuencia la imposición de la multa si perjuicio del pago de la tasa correspondiente. (Art 81 de reglamento 728)</p>
MUY GRAVE	<p>El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo indeterminado, cualquiera sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para no violar el principio de no discriminación. (Art 25 numeral 25.5 de RLGIT)</p>	<p>El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social, un medio de realización de la persona. (Art 22 de la CPP) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer, ni rebajar la dignidad del trabajador (Art 23 CPP) En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo aplazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse de forma verbal o escrita y el segundo en los casos que la ley establece. (Art 4 de la LPCL) Los contratos de trabajo a que se refiere este título necesariamente deberán constar por escrito y triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral (Art 72 LPCL). Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada cuando: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido. b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación. c) Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando. d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.</p>

(Fuente <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/4794-rs-071-2016>)

La cuantía y aplicación de sanciones se calcula de acuerdo al D.S. N° 001-2018-TR que modificó el Art. N° 48 de la L.G.I.T. Anterior D.S. N° 019-2006 TR, se decretó con el fin de ajustar la nueva escala de multas que se gravan por la cantidad de trabajadores afectados, según se muestra a continuación:

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Graves	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Graves	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65

(Fuente <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/2103-001-2018-tr>)

Las multas se expresan en Unidades Impositivas Tributarias (UIT) y para el año 2019, una UIT equivale a S/. 4200.00 soles.

De estos datos que impone la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, se demuestra cómo se verá el pago, por la multa mínima y máxima que tendrá que asumir el micro y pequeño empresario de confecciones si no cumple con sus obligaciones:

Gravedad de la infracción (UIT AÑO 2019=4200)	Micro empresa		Pequeña empresa	
	Mínimo	(s/) Máximo	Mínimo	(s/) Máximo
LEVE	189.00	966.00	378.00	9450.00
GRAVE	462.00	1890.00	1890.00	18.900
MUY GRAVE	966.00	2856.00	3234.00	32.130

Es importante aclarar que estos montos están sujetos al cálculo de la UIT para el año 2019, pudiendo incrementarse en los próximos años.

También hay la posibilidad de que, las multas previstas para las microempresas y pequeñas empresas, contemplen la reducción del cincuenta por ciento (50%), por ello, el empresario podrá presentar su constancia de inscripción en REMYPE, para acreditarse e interponer los descargos correspondientes ante la autoridad sancionadora.

2.2.2 LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

2.2.2.1 DEFINICIÓN:

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción Comercialización de bienes o prestación de servicios. Hoy existe una Ley especial que hace mención a la sigla MYPE y se está refiriendo a la Micro y Pequeña Empresa, las cuales no obstante al tener tamaño y características propias, tienen igual tratamiento y por ende su propio régimen laboral.

(Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa dictada el 02 de Julio del 2003 Art N° 2.)

2.2.2.2 EVOLUCIÓN LEGAL DE LAS MYPES EN EL PERÚ

a) SEGÚN LA LEY N° 28015

En esta ley las MYPES deben reunir las siguientes características:

a) El número de trabajadores: La micro empresa abarca de uno (01) hasta diez 10 trabajadores y la pequeña empresa abarca de uno (01) hasta 50 trabajadores.

b) Niveles de ventas anuales:

La micro empresa tiene un nivel de ventas anuales hasta el monto máximo de 150 unidades impositivas tributarias (UIT).

La pequeña empresa tiene un nivel de ventas anuales a partir del monto máximo señalado para la micro empresa y; con un tope de hasta 850 unidades impositivas tributarias-UIT.

(Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, dictada el 02 de Julio del 2003 Art N° 3.)

b) SEGÚN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1086

En el año de 2008 se aprueba el decreto legislativo N° 1086 donde se tipifica que las MYPES deberán reunir las siguientes características:

Micro empresa: de 01 hasta 10 trabajadores; y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT.

Pequeña empresa: de 01 hasta 100 trabajadores y en ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 UIT.

(Decreto legislativo que aprueba la ley de promoción de la competitividad formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa, aprobado por Decreto Legislativo N° 1086, publicada el 28 de junio del 2008, Art N° 3)

SEGÚN LA LEY N° 30056

El 02 de Julio del 2013, se crea la ley para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, marco legal que promueve la competitividad, la formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, normando nuevas características de la MIPYME (Micro, pequeña y mediana empresa) y cuyo texto tipifica.

Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de

las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

Microempresa: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

(Ley N° 30056 título II medidas para el impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial)

Como se muestra aquí, solo se recoge la información válida para la micro y pequeña empresa que es materia de la presente investigación reconociendo que a partir de esta norma ya no es diferenciada la MYPE sólo por la cantidad de trabajadores.

2.2.2.3 EL RÉGIMEN TRIBUTARIO

En el Perú existen 4 regímenes tributarios y son: Nuevo régimen único simplificado o llamado “NRUS”, El régimen MYPE tributario “RMT”, el régimen especial de impuesto al a la renta “RER” y el régimen general de renta “RG”, cada uno de estos presenta sus propias características.

El régimen tributario se conceptualiza como el conjunto de categorías o clases para diferenciar el pago de la renta ante la SUNAT; por ello, los pagos o aportes mensuales que, acumulados a los costos laborales y otras multas impuestas por el estado, confirmarían que las micro y pequeñas empresas de confecciones estén expuestas a tener consecuencias en su etapa de funcionamiento o desarrollo de actividades.

Existen 2 regímenes tributarios que se presentan en las MYPES de confecciones y son:

Nuevo Régimen Único Simplificado (NRUS)

En este régimen tributario se encuentran las personas que tienen pequeño negocio cuyos principales clientes son consumidores finales. Las ventajas que ofrece este régimen es que no se llevan registros contables. Solo se

efectúa un pago único mensual en función a las categorías que tiene:
Categoría 1: Tiene un tope de ingresos o compras hasta los S/. 5,000 soles se paga S/ 20.00 soles en la medida que no se supere dicho monto.

Categoría 2: Se paga una cuota mensual de S/. 50.00 soles, en tanto los ingresos o compras de la persona no superen los S/. 8,000 soles, cabe señalar que las personas naturales en este régimen solo pueden emitir boletas de venta. No emiten facturas. No generan el crédito fiscal.

Régimen MYPE Tributario (RMT)

No hay límites en compras y puede emitir todo tipo de comprobante de pago como factura, boleta de venta, guías de remisión, tickets y otros.

Cabe señalar que en este régimen se puede realizar cualquier tipo de actividad. Los contribuyentes de este régimen pagan dos impuestos de manera mensual: el impuesto a la renta y el IGV.

En cuanto al impuesto a la renta si los ingresos anuales no superan las 300 UIT declaran y pagan solo el 1% de sus ingresos netos mensuales.

Si en cualquier mes superan las 300 UIT de ingresos la renta será el 1.5%

2.2.2.4 CARACTERÍSTICAS DE LAS MYPES DE CONFECCIONES

Las MYPES de confecciones ubicadas en el distrito de Villa El Salvador, presenta ciertas particularidades, por ello, indudablemente se verán afectados por los costos y sobre costos laborales, como multas, sanciones impuestos y que al incumplir sus obligaciones sean llamados fuertemente a la posible informalidad o cierre de sus negocios.

Se distinguen las siguientes características:

a) ESCASO CAPITAL DE TRABAJO

Su capital de trabajo con el que se cuenta es escaso, alcanza solo para comprar algunos insumos y materiales para la fabricación de sus productos, por lo que, se verá afectado si declara el pago de sus beneficios laborales.

b) LIMITADA GARANTÍA CREDITICIA

Pocas posibilidades de garantía crediticia, hasta a veces nula, trayendo como consecuencia, escasa adquisición de equipos nuevos y con la obsoleta maquinaria, la dificultad para cumplir con sus pedidos.

c) FORMACIÓN EMPRESARIAL

Su formación empresarial y administrativa es escasa, por la forma de proceder en la manera de llevar su gestión, sea a nivel ético y jurídico, no posee fidelidad a la ley, no confía en el estado. Por ello es, poco su interés en capacitarse y adquirir nuevos conocimientos para el desarrollo de su gestión. Existe carencia de estrategias para crecer.

d) ADMINISTRACIÓN INDEPENDIENTE

La administración es dirigida por el propio dueño, muy independiente por lo que se presenta dificultades en su gestión, existiendo el retraso en conocimientos no se reinventan con el paso del tiempo.

e) PRODUCTIVIDAD.

No pueden absolver los gastos de capacitación y actualización del personal, pero cuando lo hacen, enfrentan el problema de la fuga de personal capacitado. También existe bajo volumen en su producción y ventas por la carencia de su capital de trabajo.

f) ORGANIZACIÓN

Que trae como consecuencias problemas en las ventas, debilidad competitiva, mal servicio, mala atención al público, precios altos, mala ubicación, problemas de impuestos y falta de financiamiento adecuado u oportuno.

g) DESINFORMADAS Y NO COMUNICADAS

Las instituciones que velan por el funcionamiento de las MYPES no llegan, ni se les acercan para bien, tan solo imponen multas o solo las visitan cuando hay necesidad de elecciones.

h) DESCONOCIMIENTO EN LOS TRÁMITES

La poca información que existe para la realización de los trámites en las instituciones públicas y las colas que ellas tienen por día, desgastando su tiempo en el desarrollo de los trámites administrativos.

2.2.2.5 IMPORTANCIA DE LAS MYPES EN CONFECCIONES

Son un motor importante para el desarrollo del populoso distrito de Villa El Salvador

- a) Garantía de Progreso, tienen posibilidad de crecimiento ya que los micro empresarios que son en mayoría provincianos, se han forjado desde abajo y siguen saliendo adelante aun con los obstáculos que pone el estado.
- b) Grandes Proveedoras de bienes y servicios ya que ofrecen sus productos de confecciones en todo el país.
- c) Son Importantes empleadores, absorben una importante porción de la población económicamente activa para dar trabajo.
- d) Son Contribuyentes impositivos ya que cumplen de alguna manera con la SUNAT y corresponden con las multas y moras diarias sea por algún incumplimiento con la norma tributaria.
- e) Ayudan a la movilidad social.

2.2.2.6 CONSECUENCIAS PARA LAS MYPES EN CONFECCIONES

Desde el año 2003 aparece la Ley MYPES como una prioridad de formalización y recaudación de más impuestos ya que se sabe, existe mucha informalidad, esa es nuestra realidad.

Aun con las legislaciones existentes hasta nuestra actualidad las MYPES no logran su desarrollo, empezó dándose énfasis desde el gobierno de Toledo, Alan García, Humala y el de ahora Martín Vizcarra y todo sigue igual.

Según la presente investigación las consecuencias posibles que implicaría el uso del contrato laboral en las MYPES de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador situado al sur de Lima, pueden ser:

ATRACCIÓN A LA INFORMALIDAD. - Debido a los altos costos de formalidad, pues ser formal implica costos y gastos desde la contratación de personal hasta el cumplimiento de sus obligaciones sociales.

EVASIÓN TRIBUTARIA. - Debido al cumplimiento estricto de sus impuestos y rentas que lamentablemente tienen intereses y multas diarias. Esto llamaría a la evasión y escape de informaciones verdaderas en sus declaraciones sobre todo en sus movimientos económicos por temor a ser sancionadas.

TEMOR A LA UTILIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL

Al saber y reconocer que por ley existe multas y sanciones por incumplir con los gastos laborales y por ello la renuncia a la utilización del contrato laboral de trabajo.

DECLARACIONES INCONSISTENTES

Los empresarios en confecciones hacen sus declaraciones mensuales y anuales, por ello al existir temor o exigencia en los gastos que sobrestiman sus ingresos declaren información inconsistente que afecte su desarrollo.

EL CIERRE DE LA EMPRESA

Declarándose en quiebra y lastimando económicamente a sus trabajadores dejándolos sin trabajo y sin una remuneración que le brinde rápidamente la satisfacción de sus necesidades.

La legislación debería estar más cerca de las MYPES conociendo mejor su realidad, es cierto que hay leyes que protegen a las MYPES pero eso no basta, sigue decayendo su productividad, se debería promover más su capacitación, entrenamiento, acceso de tecnología, infraestructura, unir a la micro y pequeña empresa con el estado, acompañando al empresario, no solo dictando normas sino entender su propia realidad, tener más empatía con el funcionamiento del día a día de las MYPES.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

BENEFICIOS LABORALES

Son compensaciones provistas por los empleadores en suma a los salarios regulares. Como son: gratificaciones, seguros de salud, utilidades, etc.

CONTRATO

Convenio entre dos o más partes donde se establece acuerdos u obligaciones mutuas sobre una determinada materia.

IMPLICANCIA

Es una consecuencia o secuela de algo, una contradicción de términos o incompatibilidad de algo, también se refiere a un vínculo entre dos partes.

MULTAS

Una multa es una sanción en dinero o especies, que se aplica cuando un individuo u organización infringe alguna ley o normativa.

MYPES

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

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Son las categorías o niveles, bajo las cuales una persona natural o persona jurídica paga sus impuestos según sus ingresos, en el Perú la SUNAT establece 4 categorías tributarias.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

- 1) El contrato laboral tiene una implicancia directa en micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador – Lima 2018.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- 1) El contrato laboral se relaciona directamente con micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador – Lima 2018.

- 2) El contrato laboral afecta desfavorablemente el desarrollo de micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador – Lima 2018.

- 3) El contrato laboral promueve negativamente el funcionamiento de micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador – Lima 2018.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

El contrato laboral.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Micro y pequeñas empresas de confecciones.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES	INDICES	TECNICAS	INSTRUM.
Independiente El contrato laboral	Implicancia de contrato	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato • Modalidad de contratos • Formalización laboral • Implicancia en beneficios laborales • Implicancia en multas y sanciones 	La encuesta	El cuestio nario
Dependiente La micro y pequeña empresa de confecciones	Las MYPES	<ul style="list-style-type: none"> • Evolución legal • Régimen tributario • Características de las MYPES en confecciones • Importancia de las MYPES • Consecuencia para las MYPES 	La encuesta	El cuestio nario

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación explicativa

3.1.1. ENFOQUE

Cualitativo, porque se explica la relación de las variables en función de la hipótesis de trabajo y se recolectó datos de un grupo de personas que con el cual, se determinó una relación entre sí.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El proyecto de investigación se enmarca dentro del Nivel; el explicativo porque se explicará la relación de las variables analizadas, las condiciones y existencia del problema en función de la hipótesis de trabajo.

3.1.3. DISEÑO

Se encuentra en el diseño no experimental, por ser de tipo transeccional - explicativo y por ser longitudinal, ya que abarcó el periodo de estudio correspondiente al año 2018.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

La población para este proyecto de investigación está constituida por micro y pequeños empresarios en confecciones del Parque Industrial de Villa El Salvador, que son en total 33 socios que se encuentran inscritos como gremio de confecciones “APEMICOVES”, inscrita en SUNARP con la Partida N° 00730572 del Registro de Personas Jurídicas de Lima, en el año 2013.

3.2.2 MUESTRA

La muestra para la presente investigación será la misma al total de la población. Por tratarse de una población pequeña que alberga 33 socios de confecciones del Parque Industrial de Villa El Salvador, agremiados en APEMICOVES.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.3.1 PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El procesamiento de datos cuantitativos, se hará a través del programa SPSS, donde se permitirá la tabulación de datos. (Uso de cuadros, tablas estadísticas, porcentajes)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

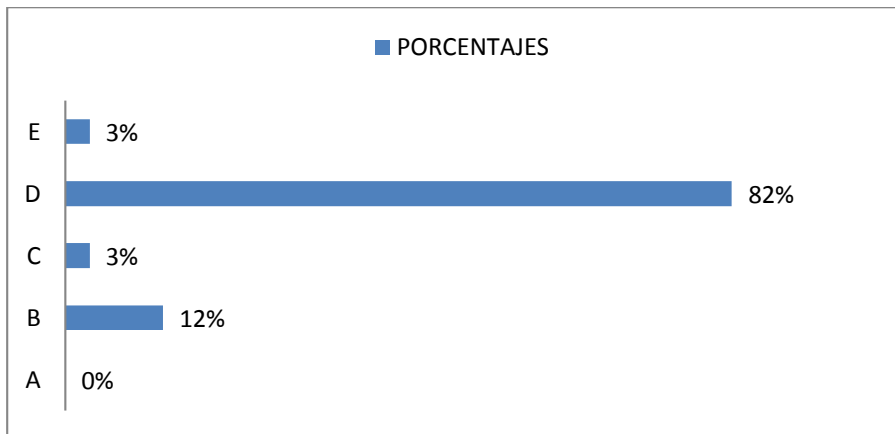
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Para el procesamiento de datos recurrimos al uso de tablas identificado la cantidad de respuestas obtenidas con el instrumento de investigación utilizada, luego se determinó el porcentaje respectivo y con el uso de gráficos estadísticos se evaluó e interpretó cada conjunto de respuestas obtenidas.

TABLA N° 01
¿ESTÁ DE ACUERDO EN USAR UN CONTRATO LABORAL?

ESCALA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
A TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
B EN DESACUERDO	4	12%
C NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3%
D DE ACUERDO	27	82%
E TOTALMENTE DE ACUERDO	1	3%
TOTAL	33	100%

GRÁFICO N° 01



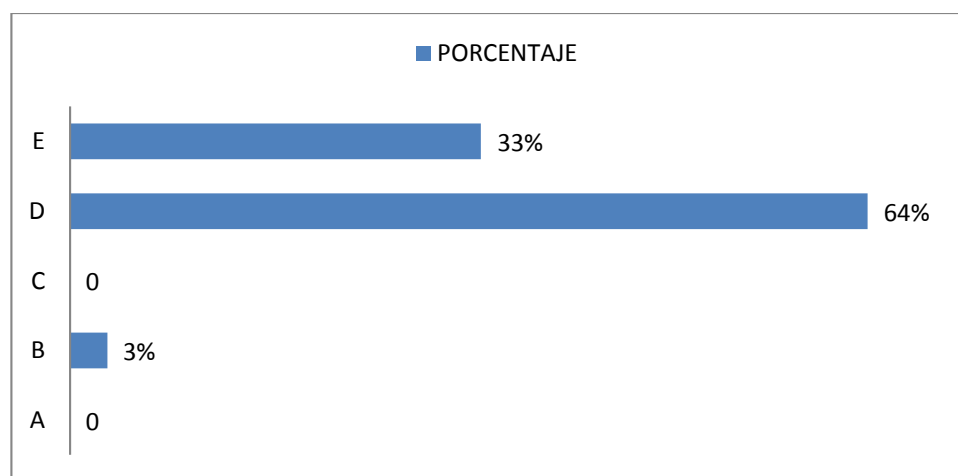
Interpretación: Se observa que el 82% de los encuestados están de acuerdo en usar un contrato laboral y solo el 12% están en desacuerdo, este indicador nos muestra que los empresarios en confecciones si tienen la voluntad y responsabilidad en usar el contrato debido a la importancia de los acuerdos antes de iniciar una relación laboral. Los que están en desacuerdo argumentan que no es necesario porque se trata de trabajadores familiares.

TABLA N° 02

¿ESTÁ DE ACUERDO CON EL USO DEL CONTRATO VERBAL?

ESCALA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
A TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0
B EN DESACUERDO	1	3%
C NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0
D DE ACUERDO	21	64%
E TOTALMENTE DE ACUERDO	11	33%
TOTAL	33	100%

GRAFICO N° 02



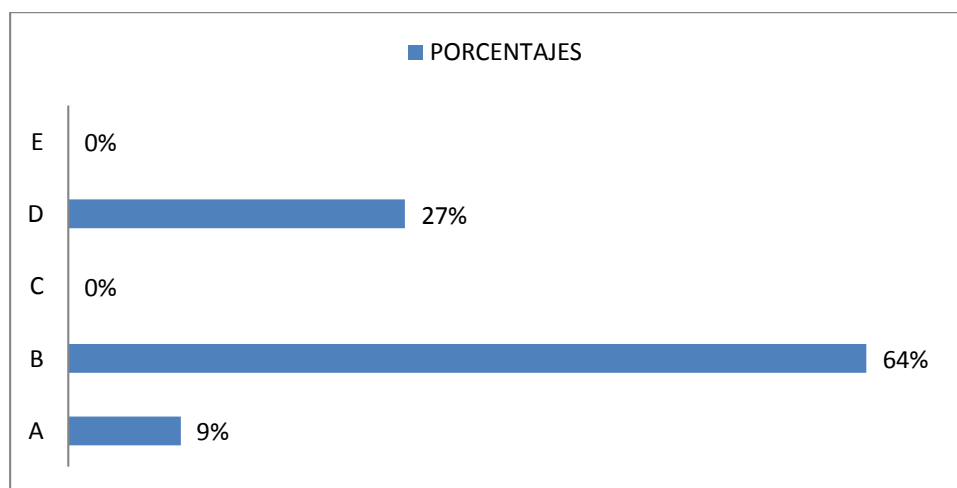
Interpretación: Se observa que el 64% de los encuestados están de acuerdo en el uso del contrato verbal, el 33% están totalmente de acuerdo y solo el 3% está en desacuerdo. Este indicador confirma que los micro y pequeños empresarios en confecciones del Parque Industrial, en su mayoría trabajan con el contrato verbal; por ello piensan que al hacerlo no se cargan con los costos laborales y otros beneficios, desconociendo que en la actualidad ya existen sanciones y multas que se impondrían al ser fiscalizados por su incumplimiento.

TABLA N° 03

¿ESTARÍA DE ACUERDO CON EL USO DEL CONTRATO ESCRITO?

ESCALA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
A TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	9%
B EN DESACUERDO	21	64%
C NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
D DE ACUERDO	9	27%
E TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
TOTAL	33	100%

GRÁFICO N° 03



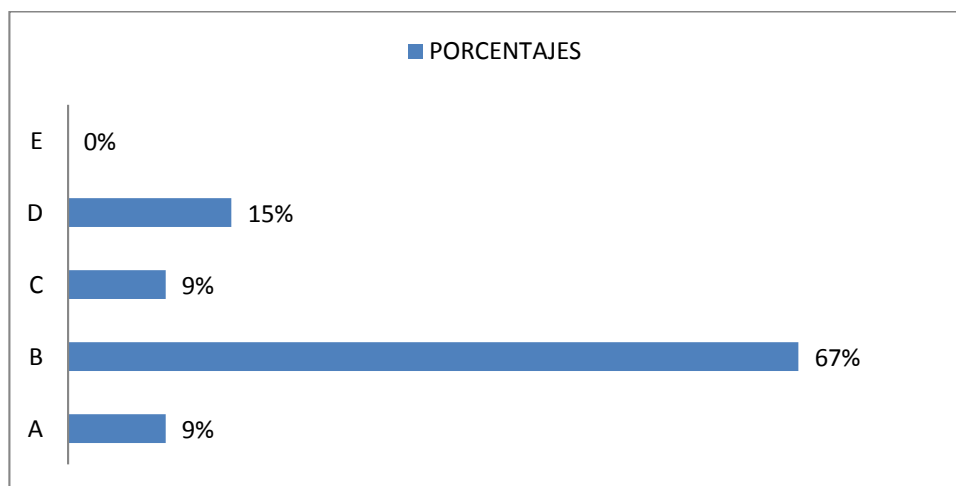
Interpretación: Se observa que el 64% de los encuestados están en desacuerdo con el uso del contrato escrito, mientras que solo el 27% estaría de acuerdo en utilizarlo. Este indicador nos muestra que existe la resistencia o temor por el uso del contrato escrito manifestando como se ha dicho, es por el pago de los costos laborales a sus trabajadores, explicando que tienen dificultad para conseguir los ingresos mensuales por la venta de su pequeña producción.

TABLA N° 04

¿ESTÁ DE ACUERDO QUE SOLO TIENE 15 DIAS PARA PRESENTAR AL MINISTERIO DE TRABAJO EL CONTRATO ESCRITO?

ESCALA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
A TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	9%
B EN DESACUERDO	22	67%
C NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	9%
D DE ACUERDO	5	15%
E TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
TOTAL	33	100%

GRAFICO N° 04



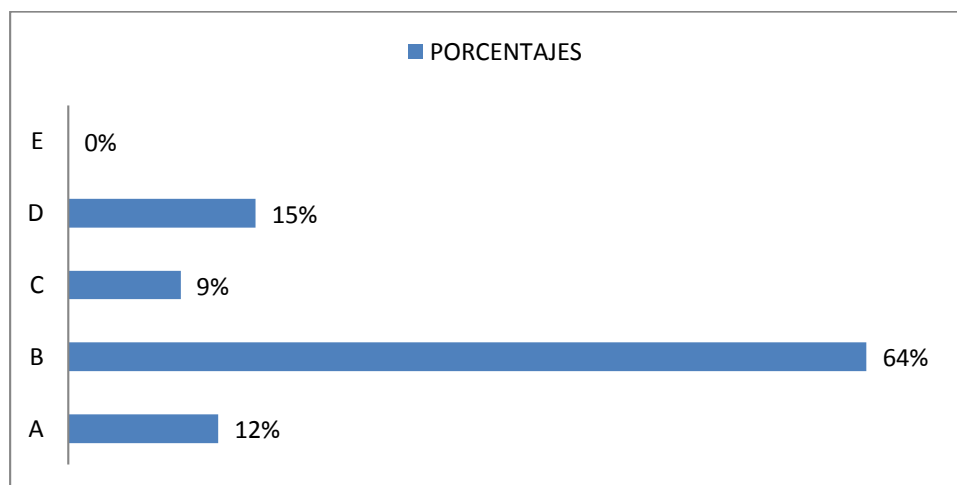
Interpretación: Se observa que el 67% de los encuestados están en desacuerdo con el tiempo de 15 días para la presentación de los contratos escritos al ministerio de trabajo, mientras que solo el 15% está de acuerdo. Este indicador muestra que al usar un contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo los 15 días naturales o días calendarios (Art N° 81 del Reglamento 728) se hacen insuficientes debido al escaso tiempo que tienen para hacer los trámites respectivos más aun cuando existe la preocupación de atender y entregar sus pedidos.

TABLA N° 05

¿ESTÁ DE ACUERDO EN COSTEAR LOS BENEFICIOS SOCIALES A SU TRABAJADOR?

ESCALA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
A TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	12%
B EN DESACUERDO	21	64%
C NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	9%
D DE ACUERDO	5	15%
E TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
TOTAL	33	100%

GRAFICO N° 05



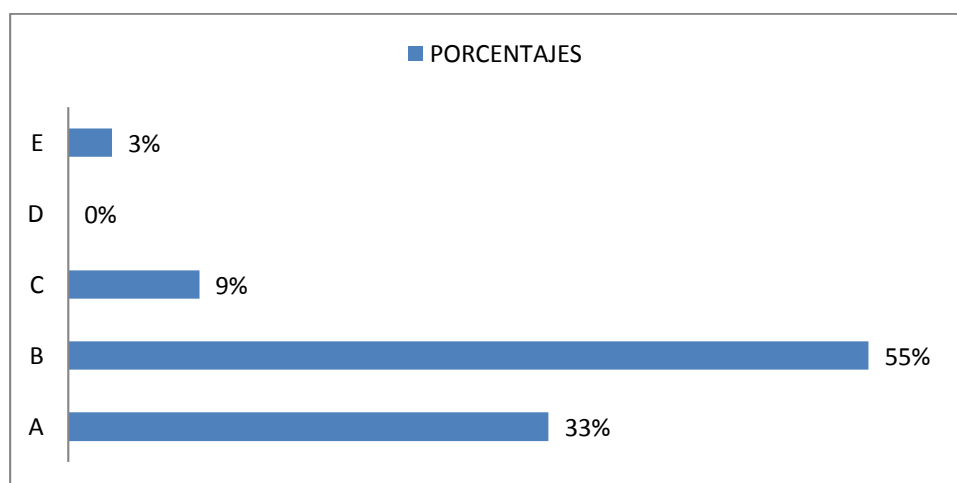
Interpretación: Se observa que el 64% de los encuestados están en desacuerdo en costear los beneficios sociales a su trabajador, mientras que solo el 15% está de acuerdo. Este indicador muestra que los altos costos en pagar los beneficios sociales al trabajador le producen decrecimiento en sus ingresos, así como gran preocupación en asumir estas responsabilidades aferrándose a la idea de seguir trabajando con el contrato verbal.

TABLA N° 06

¿ESTÁ DE ACUERDO CON LAS MULTAS Y SANCIONES QUE IMPONE EL ESTADO A TRAVÉS DE SUNAFIL POR NO PONER AL TRABAJADOR EN PLANILLA?

ESCALA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
A TOTALMENTE EN DESACUERDO	11	33%
B EN DESACUERDO	18	55%
C NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	9%
D DE ACUERDO	0	0%
E TOTALMENTE DE ACUERDO	1	3%
TOTAL	33	100%

GRAFICO N° 06



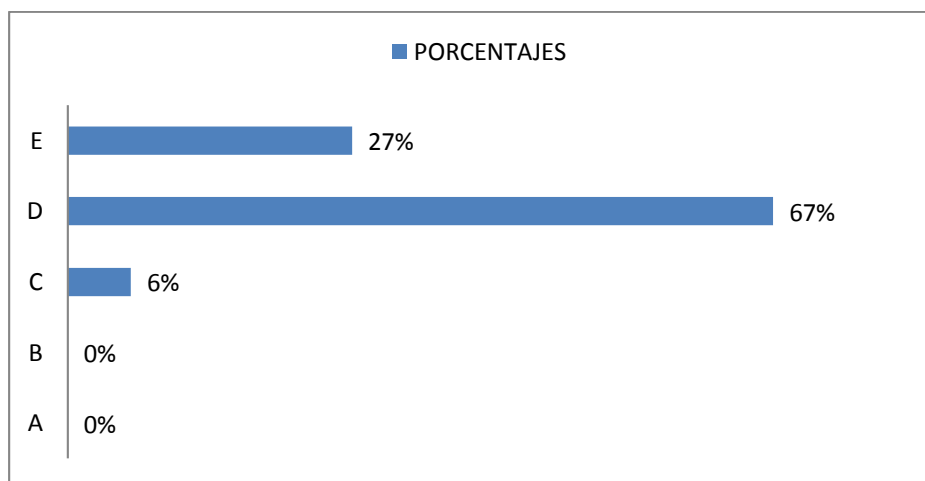
Interpretación: Se observa que el 55% de los encuestados están en desacuerdo con las multas y sanciones que impone el estado a través de SUNAFIL por no poner al trabajador en planilla, mientras que solo el 3% está totalmente de acuerdo. Este indicador muestra que los micro y pequeños empresarios en confecciones conocen sus riesgos, pero desconocen la ley, más aún los montos o cantidades que le costaría en sanciones administrativas que se impondrían en cualquier momento de inspección.

TABLA N° 07

¿ESTÁ DE ACUERDO QUE EL CONTRATO LABORAL AFECTA AL DESARROLLO DE LAS MYPES EN CONFECCIONES?

ESCALA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
A TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
B EN DESACUERDO	0	0%
C NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	6%
D DE ACUERDO	22	67%
E TOTALMENTE DE ACUERDO	9	27%
TOTAL	33	100%

GRAFICO N° 07



Interpretación: Se observa que el 67% de los encuestados está de acuerdo que el contrato laboral afecta al desarrollo de las MYPES, mientras que sólo el 6% manifiestan que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Este indicador muestra que una de las intenciones es la de trabajar sólo con sus familias y por esta razón evitar esas infracciones que exige la ley, no contratando, ni creando nuevos puestos de trabajo con personal idóneo que traería consigo una mejor calidad.

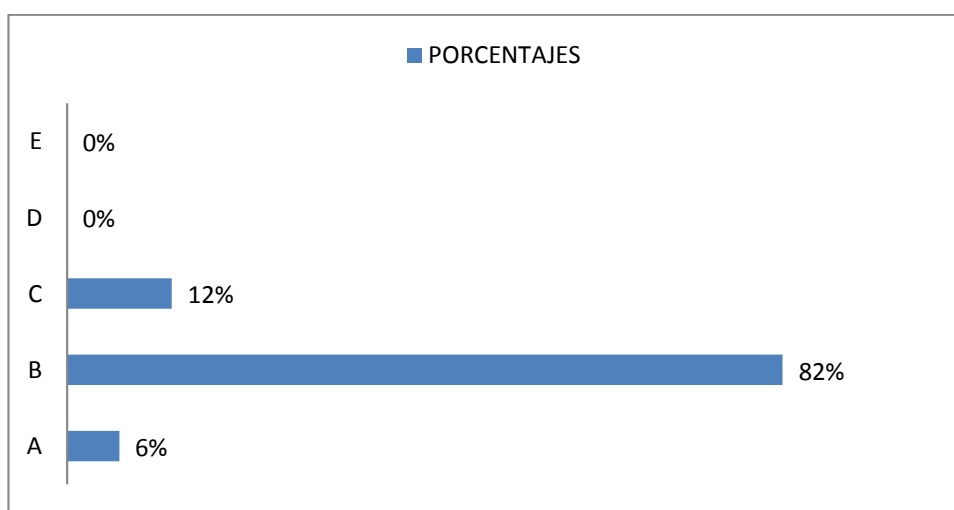
Manifiestan que trabajar con el contrato laboral si afecta al desarrollo de sus empresas debido al registro que harían ante la autoridad administrativa de trabajo y la exigencia en el pago puntual de sus obligaciones, como la RMV, seguro de salud, vacaciones, pago de horas extras, indemnización por despido injustificado etc., creyendo que los pocos ingresos que obtienen deberían invertirlo en comprar más tecnología, nuevos equipos, trabajos de investigación de mercado, innovación, etc.

TABLA N° 08

¿ESTÁ DE ACUERDO QUE EL CONTRATO LABORAL, PROMUEVA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS MYPES EN CONFECCIONES?

ESCALA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
A TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6%
B EN DESACUERDO	27	82%
C NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	12%
D DE ACUERDO	0	0%
E TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
TOTAL	33	100%

GRAFICO N° 08



Interpretación: Se observa que el 82% de los encuestados está en desacuerdo que el contrato laboral promueve el funcionamiento de las MYPES en confecciones mientras que el 12% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo. Este indicador muestra que el contrato laboral no promueve el real funcionamiento de las MYPES debido a que como se ha presentado anteriormente los empresarios manifiestan que los costos de mantener los beneficios sociales a sus trabajadores son elevados, su producción es limitada o de poca cantidad sumándose también la falta de conocimiento en su gestión ya que solo han aprendido a dirigir su empresa por propia experiencia y empeño en progresar involucrando a sus propias familias como trabajadores, sin conocer los criterios que la ley exige. Estos criterios como los costos laborales, pago de multas o sanciones por incumplimientos, falta de apoyo del estado por permitir que los créditos bancarios tengan intereses altos o usureros; y a la

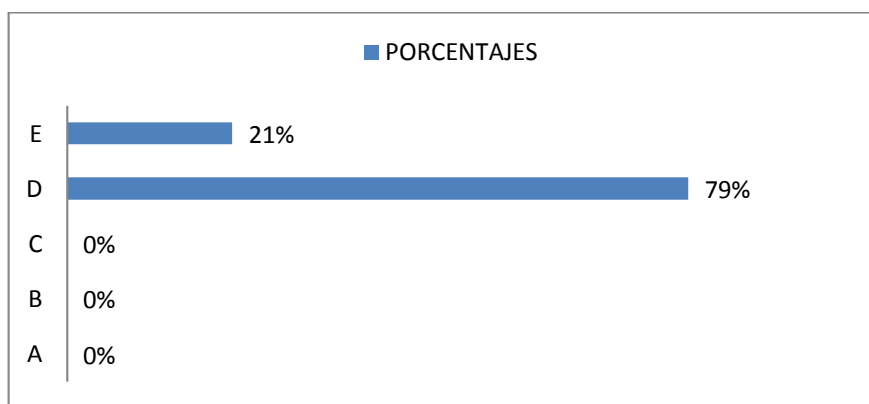
SUNAT como ente recaudador de impuestos que multa día a día con moras e intereses si no se declara a la fecha y; permitiendo que la UIT suba cada año mientras que la producción no aumente, estas son las razones por las que, los micro y pequeños empresarios manifiestan que el contrato laboral no promovería el buen funcionamiento de las MYPES en confecciones.

TABLA N° 09

¿ESTÁ DE ACUERDO CON LA INFORMALIDAD, SI SABE USTED QUE TIENE QUE CUMPLIR CON LOS COSTOS LABORALES Y ADMINISTRATIVOS?

ESCALA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
A TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
B EN DESACUERDO	0	0%
C NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
D DE ACUERDO	26	79%
E TOTALMENTE DE ACUERDO	7	21%
TOTAL	33	100%

GRAFICO N° 09



Interpretación: Se observa que el 79% de los encuestados está de acuerdo con la informalidad, si tuviera que cumplir con los costos laborales y administrativos impuestos por el estado mientras que el 21% están totalmente de acuerdo. Este indicador muestra que la informalidad tiene un costo para los micro y pequeños empresarios por ello manifiestan que la informalidad podría ser una decisión inmediata pero no la solución.

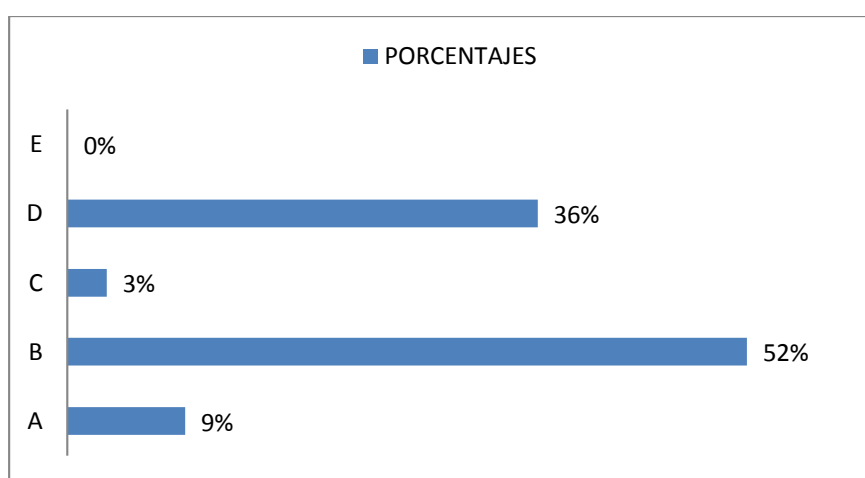
Es por eso que contratan a sus propias familias, como: hermanos, primos, sobrinos y finalmente vecinos, quizás con la intención de no obtener quejas reclamos ni denuncias u otros problemas con entidades que solo imponen.

TABLA N° 10

¿ESTÁ DE ACUERDO QUE EL ESTADO PRODUZCA MAS LEYES PARA LAS MYPES?

ESCALA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
A TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	9%
B EN DESACUERDO	17	52%
C NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3%
D DE ACUERDO	12	36%
E TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
TOTAL	33	100%

GRAFICO N° 10



Interpretación: Se observa que el 52% de los encuestados están en desacuerdo con que el estado produzca más leyes para las MYPES mientras que el 36% están de acuerdo. Este indicador muestra que el estado ha sido muy indiferente con ellos ocupándose sólo en crear leyes y sancionar, haciéndose notar que hay mecanismos para la formalización y trámites más accesibles, pero si no hay más producción como se va a palear con estos costos laborales y; si no se tiene trabajadores como se enfrenta los pedidos y la producción del día, hay la esperanza es que el estado se acerque más a ellos conociendo su realidad ya que hasta el momento sienten que la ley de MYPES no cubre realmente sus necesidades sino únicamente anuncia su flexibilización con fines de recaudación, pero si no hay más producción, financiamiento e innovación poco ayudará la ley desde el fondo la de empresa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Habiéndose ejecutado la investigación y terminado la recolección de información se pudo contrastar que las hipótesis planteadas fueron válidas.

El contrato laboral tiene implicancia directa en micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador. Así lo demostró la investigación realizada a micros y pequeños empresarios en confecciones, por las razones de las exigencias y sanciones que el estado impone en cuanto a la formalización laboral para todos sus trabajadores. Los elevados costos laborales no permitirían el verdadero uso de contrato, ya que la ley es bien clara, en cuanto a la imposición de sanciones y multas inscritas en las normas laborales.

El contrato laboral, es desfavorable para el desarrollo de las MYPES de confecciones, pues con la formalización laboral, los micro y pequeños empresarios, pagarían ciertos beneficios que devendría en disminución de sus ganancias, y por ende sus ingresos no alcanzarían para la adquisición de mejores máquinas, herramientas y equipos de trabajo, que son instrumentos que generan la mejor calidad en sus productos.

Finalmente, el contrato laboral es negativo para el funcionamiento de micro y pequeñas empresas de confecciones debido a que, el llamado a la formalización laboral, trae consecuencias que implica, trámites y exigencias que sobrepasan a sus verdaderas ganancias, disminuyendo su producción, es decir, va en desmedro de los pocos ingresos que tienen los empresarios, que alcanzaría solo para cumplir y pagar la RMV de sus trabajadores, que en mayoría son de su propia familia; ellos conocen la informalidad, porque así nacieron en las pampas del populoso distrito de Villa El Salvador y optaron por la formalización, confiando que el Estado reconocería su realidad que hasta la fecha ha caído en desidia, preocupándose sólo por la recaudación de impuestos y no por forjar el verdadero funcionamiento de las MYPES.

CONCLUSIONES

1. El contrato laboral tiene implicancia directa en micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador, pues su formalidad, acarrea mayor gasto y su incumplimiento genera multas y sanciones, por lo que, la población estudiada manifiesta estar de acuerdo con el uso del contrato verbal.
2. El contrato laboral, afecta desfavorablemente el desarrollo de las micro y pequeñas empresas de confecciones del Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador, generando temor en quienes están a la cabeza o son los dueños, toda vez que ello genera obligaciones adicionales, que implica mayor gasto y desmedro de su capital, aunado a ello el difícil acceso a fuentes de financiamiento bancario, debido a la informalidad.
3. La Ley de MYPES que se inició el año 2003 y duró hasta el año 2013, ha sido sólo a favor de la pro empresa, llevando consigo un trámite muy accesible preocupándose más por su recaudación que por su verdadero crecimiento; por lo que, los micro empresarios no están acuerdo con demasiadas multas impuestas por el Estado, por el contrario desean que se produzcan leyes que reconozcan su capacidad de infraestructura, su capacidad productiva y sus necesidades, consecuentemente, consideran que el contrato laboral promueve negativamente el funcionamiento de micro y pequeñas empresas de confecciones.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda mayor difusión por parte del Estado, sobre los beneficios que tienen las MYPES en el ámbito laboral, tributario y administrativo.
2. Se recomienda que el Estado facilite el procedimiento de formalización laboral, sin que ello implique mayor gasto y consecuente desmedro del capital del micro y pequeño empresario, así como regular las excesivas multas y las sanciones, de acuerdo a su capacidad económica.
3. Se recomienda crear una nueva ley para MYPES de acuerdo a la realidad actual, bajar las tasas de interés de créditos bancarios para aumentar la capacidad de inversión y crear una escuela de formación empresarial estatal gratuita no solo para los dueños de las MYPES, sino también para sus hijos, ya que estos se forman sólo con sus propias experiencias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRIGO CAMPOS, Alejandro Peter, (2016) “Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del ministerio de trabajo en lima metropolitana”, para optar el Título Profesional de Abogado en la Universidad Cesar Vallejo Lima- Perú.

- ANACLETO GUERRERO, Víctor (2015) “Manual de derecho de trabajo “Editorial Lex & Iuris. Lima Perú

- BELTRÁN MANZANO, Mary Carmen y RAMOS CALDERÓN, Hipólito (2016) “Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de puno, 2014 – 2015” para optar el Título Profesional de Contador Público de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

- CABALLERO BUSTAMANTE (2008) Manual de la Micro y Pequeña Empresa - Mype Editorial Tinco S.A

- FLORES PAZMIÑO, Paúl Fernando (2011) “Análisis del contrato colectivo e implementación de nuevas técnicas de negociación contractual colectiva en el sector privado del Cantón Latacunga”, para optar del título de Abogado de los juzgados y tribunales de justicia de la república del ecuador de la universidad técnica de Cotopaxi- Ecuador.

- SALDAÑA TABOADA, Humberto José (2016) “Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú” para optar el grado de doctor en derecho y ciencias políticas de la Universidad Nacional de Trujillo-Perú

- MENDIBURU ROJAS, Ángel Oswaldo (2016) “Factores que propician la informalidad de las pymes y su incidencia en el desarrollo de estas en la provincia de Trujillo, distrito de Víctor Larco” Trujillo Perú, para optar el grado de maestro en ciencias económicas de la Universidad Nacional de Trujillo.

- OREGO SEVILLANO, Julio, Nacarino Perez, Mario y Rodas Ramirez,

Santiago (2018)-Revista contable-actualidad empresarial edición: Instituto Pacifico.

-PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (2000) “Los principios de derecho de trabajo-32 edición-Editorial Depalma, Buenos Aires.

-QUISPE LIMPE, Leo Giomar (2017) “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano” para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Andina del Cuzco-Perú

-RAMOS HINOSTROZA, David Jhon (2017) “La incidencia de los determinantes de informalidad de las mypes textiles de gamarra y su acceso al financiamiento bancario y no bancario 2016”. Para optar el título profesional de Licenciado en Administración de la Universidad San Ignacio de Loyola

-REQUEJO LA TORRE Doris Soledad y Medina Bermeo Sara Abigail (2017) “Plan de formalización de negocios para reducir informalidad del funcionamiento de las mypes de la provincia de Jaén – 2014. Para obtener el Grado de Magíster en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo.

-RIVERA TANTARUNA, Angie Josselyn (2017) “La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco” para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Ricardo Palma-Lima

-VASQUEZ VIALARD, Antonio (1986) “Estudios de derecho de trabajo y de seguridad social”-Ediciones Jurídicas. Buenos Aires

Textos Legales

Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral texto único ordenado del decreto legislativo N° 728

Decreto Supremo N° 001-2018-TR. Modifica el reglamento de la ley general de inspección del trabajo - D.S. N° 019-2006. Art. 48. Cuantía y aplicación de sanciones.

Decreto Supremo N° 001-96-TR. Reglamento de Ley de Fomento del Empleo.

Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Reglamento de Ley General de Inspección del Trabajo.

Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806 (LGIT).

Protocolo de Fiscalización de Contratos sujetos a modalidad R.S. N° 071-2016 - SUNAFIL”

Linkografía

www.noticierocontable.com/ -Torres Miguel (2019).

<https://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/tipos-de-contratos-de-trabajo>.

<https://www.laboraperu.com/diario-malinforma-a-trabajadores-sobre-ingreso-a-planillas.html/>

<https://legis.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/>

[https://gestion.pe/economia/empresas/debe-registrar-empresa-trabajadores-planilla-electronica-90674-n\(VIDEO\)](https://gestion.pe/economia/empresas/debe-registrar-empresa-trabajadores-planilla-electronica-90674-n(VIDEO))

<https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/4794-rs-071-2016>.

www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/2103-001-2018-tr.

ANEXOS

RELACIÓN DE MICRO EMPRESARIOS EN CONFECCIONES DEL PARQUE INDUSTRIAL DE VILLA EL SALVADOR

Tipo	
1 - PN	MAMANI HUANCA GUILLERMO
2 - PN	TORRES NINA BRIGIDA
3 - PN	CRISOSTOMO APARI ALBERTO
4 - PN	CACCHA ARANGO DE CRISOSTOMO HILDA
5 - PN	SALAZAR JAUREGUI JUAN
6 - PN	DELGADO FLORES LUCILA
7 - PN	MAMANI HUANCA GREGORIO
8 - PN	OSCCO CONDORI DE MAMANI SEBASTIANA
9 - PN	MAMANI HUANCA MARIANO
10 - PN	CHIPANA NINA ANDREA
11 - PN	AYOSO CASTANEDA TEODORO JULIAN
12 - PN	CHALQUE CARRASCO DE AYOSO SEGUNDINA
13 - PN	JIMENEZ HIJAR ZENON
14 - PN	TRUJILLO SAAVEDRA DE JIMENEZ CONSTANTINA TEODORA
15 - PN	RODRIGUEZ VILLANUEVA GENARO FELIX
16 - PN	RODRIGUEZ QUILLAS EMPERATRIZ
17 - PN	CONDORI HUANCA JESUS
18 - PN	MAMANI HUANCA EUSTAQUIO
19 - PN	PAZ HUARINO DE MAMANI JULIANA
20 - PN	QUINTO HUARANCA FRANCISCO
21 - PN	GONZALES RUDAS DE QUINTO TERESA
22 - PN	QUISPE FLORES MIGUEL
23 - PN	OCHOA CONDORI BASILIA ALBERTINA
24 - PN	TITO FLORES ANACLETO
25 - PN	SILVA MENDOZA DE TITO ROSA AURA
26 - PN	FERIA HUAYHUA ALI FLORENCIO
27 - PN	CHIRINOS CASTRO ROSARIO PILAR
28 - PN	TURPO QUISPE FORTUNATO
29 - PN	RAMIREZ IBANEZ VICTOR HUGO
30 - PN	GONZALES OLARTE JULIA
31 - PN	SANTOS FLORES RUBEN
32 - PN	MAMANI HUANCA SABINO
33 - PN	ALVARADO HUALLPA EULOGIA AUGUSTA
1 - PJ	ASOCIACION DE PEQUEÑOS Y MEDIANOS INDUSTRIALES EN CONFECCIONES TEXTILES Y AFINES DE VILLA EL SALVADOR

LISTA DE COTEJO

NOMBRE DEL EMPRESARIO	RUC	TIPO DE EMPRESA	INSCRITA EN REMYPE	OBSERVACIONES
MAMANI HUANCA GUILLERMO	17109252581	Pequeña empresa	SI	Activo
TORRES NINA BRIGIDA	INFORMAL	Micro empresa	NO	EN TRAMITE
CRISOSTOMO APARI ALBERTO	10089195735	Micro empresa	NO	Activo
CACCHA ARANGO DE CRISOSTOMO HILDA	10091254561	Micro empresa	NO	Activo
SALAZAR JAUREGUI JUAN	10406648643	Micro empresa	NO	activo
DELGADO FLORES LUCILA	10092812613	Micro empresa	NO	EN TRAMITE
MAMANI HUANCA GREGORIO	10073666657	Micro empresa	NO	Activo
OSCCO CONDORI DE MAMANI SEBASTIANA	17301417501	Pequeña empresa	NO	EN TRAMITE
MAMANI HUANCA MARIANO	10005007921	Micro empresa	NO	Activo
CHIPANA NINA ANDREA	10074444747	Micro empresa	NO	Activo
AYOSO CASTAÑEDA TEODORO JULIAN	10089421247	Micro empresa	NO	Activo
CHALQUE CARRASCO DE AYOSO SEGUNDINA	INFORMAL	Micro empresa	NO	EN TRAMITE
JIMENEZ HIJAR ZENON	10089235915	Micro empresa	NO	Activo
TRUJILLO SAAVEDRA DE JIMENEZ CONSTANTINA TEODORA	INFORMAL	Micro empresa	NO	EN TRAMITE
RODRIGUEZ VILLANUEVA GENARO FELIX	10089220411	Micro empresa	NO	Activo
RODRIGUEZ QUILLAS EMPERATRIZ	10089080521	Micro empresa	NO	Activo
CONDORI HUANCA JESUS	10089047230	Micro empresa	NO	Activo
MAMANI HUANCA EUSTAQUIO	10025521558	Micro empresa	NO	EN TRAMITE
PAZ HUARINO DE MAMANI JULIANA	10088997013	Micro empresa	SI	Activo
QUINTO HUARANCA FRANCISCO	10089281178	Micro empresa	NO	Activo
GONZALES RUDAS DE QUINTO TERESA	10089016644	Micro empresa	NO	EN TRAMITE
QUISPE FLORES MIGUEL	10088920720	Micro empresa	NO	Activo
OCHOA CONDORI BASILIA ALBERTINA	INFORMAL	Micro empresa	NO	EN TRAMITE
TITO FLORES ANACLETO	10089400886	Micro empresa		EN TRAMITE
SILVA MENDOZA DE TITO ROSA AURA	10089400878	Micro empresa	NO	Activo
FERIA HUAYHUA ALI FLORENCIO	10089179039	Micro empresa	NO	Activo
CHIRINOS CASTRO ROSARIO PILAR	10089189671	Micro empresa	NO	Activo
TURPO QUISPE FORTUNATO	10089757971	Micro empresa	NO	Activo
RAMIREZ IBAÑEZ VICTOR HUGO	10088577839	Micro empresa	NO	Activo
GONZALES OLARTE JULIA	10088609552	Micro empresa	NO	EN TRAMITE
SANTOS FLORES RUBEN	10089460161	Micro empresa	NO	Activo
MAMANI HUANCA SABINO	10089131796	Micro empresa	NO	Activo
ALVARADO HUALLPA EULOGIA AUGUSTA	10089174568	Micro empresa	SI	Activo

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACION

CUESTIONARIO QUE SE UTILIZARA PARA LOS MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS EN CONFECCIONES

ITEMS	IMPLICANCIA DEL CONTRATO LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE CONFECCIONES DEL PARQUE INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR				
	E TOTALMENTE DE ACUERDO	D DE ACUERDO	C NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	B EN DESACUERDO	A TOTALMENTE EN DESACUERDO
1.- ¿ESTA DE ACUERDO EN USAR UN CONTRATO LABORAL?					
2.-¿ESTA DE ACUERDO CON EL USO DEL CONTRATO VERBAL?					
3.-¿ESTARIA DE ACUERDO CON EL USO DEL CONTRATO ESCRITO?					
4.-¿ESTA DE ACUERDO QUE SOLO TIENE 15 DIAS PARA PRESENTAR AL MINISTERIO DE TRABAJO EL CONTRATO ESCRITO?					
5.- ¿ESTA DE ACUERDO EN BRINDAR TODOS LOS BENEFICIOS SOCIALES A SU TRABAJADOR?					
6.- ¿ESTA DE ACUERDO CON LAS MULTAS Y SANCIONES QUE IMPONE EL ESTADO A TRAVES DE SUNAFIL POR NO PONER AL TRABAJADOR EN PLANILLA?					
7.-¿ESTA DE ACUERDO QUE EL CONTRATO LABORAL AFECTA AL DESARROLLO DE LAS MYPES EN CONFECCIONES?					
8.-¿ESTA DE ACUERDO QUE EL CONTRATO LABORAL PROMUEVE EL FUNCIONAMIENTO DE LAS MYPES EN CONFECCIONES?					
9.-¿ESTA DE ACUERDO CON LA INFORMALIDAD, SI SABE UD QUE TIENE QUE CUMPLIR COSTOS LABORALES Y ADMINISTRATIVOS?					
10.-¿ESTA DE ACUERDO QUE EL ESTADO PRODUZCA MAS LEYES PARA LAS MYPES?					