

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

**APLICACIÓN DEL TUO DE LA LEY 30056 Y SU IMPACTO
EN LA REDUCCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y,
EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE ALTA GAMA
EN LAS MYPES DE LA PROVINCIA DE HUÁNUCO - 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

TESISTA

Bach. COZ ALMONACID, JOSÉ ANTONIO

ASESOR

Dr. PONCE E INGUNZA, FELIX

HUÁNUCO - PERÚ
2017



RESOLUCIÓN N° 026-2018-DCATP-UDH
Huánuco, 21 de marzo de 2018

Visto la Resolución N° 108-2017-DCATP-UDH de fecha 02 de agosto de 2017 que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado “**APLICACIÓN DEL TUO DE LA LEY 30056 Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE ALTA GAMA EN LAS MYPES DE LA PROVINCIA DE HUÁNUCO-2016**”, presentado por el Bachiller **José Antonio COZ ALMONACID**;

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°587-2015-R-CU-UDH de fecha 29 de mayo 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° 036-2017-UDH/FD-CATP/FPel. De fecha 11 de diciembre de 2017, el Mg. Félix PONCE E INGUNZA Asesor del Proyecto de Investigación “**APLICACIÓN DEL TUO DE LA LEY 30056 Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE ALTA GAMA EN LAS MYPES DE LA PROVINCIA DE HUÁNUCO-2016**”, 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 **José Antonio COZ ALMONACID**, 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. Eli Carbajal Alvarado	: Presidente
Abg. Jesús M.Figueroa Ambicho	: Secretario
Abg. Hugo Peralta Baca	: Vocal



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



RESOLUCIÓN N° 026-2018-DCATP-UDH
Huánuco, 21 de marzo de 2018

Artículo Segundo.- Señalar el día martes 27 de marzo de 2018 a horas 10.30 a.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 presencien dicha sustentación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Uladislao Zavallos Acosta Dr. D.
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Mg. FERNANDO GARCINO BARRUELA
DIRECTOR DEL CATP

DISTRIBUCIÓN: Vice. Rect. Académico , Fac. Derecho, Of. Mat. Y Reg. Acad..f. Exp. Interesado, archivo.

DEDICATORIA

Con el presente trabajo hago un reconocimiento especial a la memoria de mi madre, quién siempre ha sido mi inspiración para la fijación y la concreción de mis metas. Así mismo, a mi señor padre a quién también debo el logro de este proyecto emprendido.

A mis hermanas, que son las personas a las que más amo en el mundo, quienes me han dado unos sobrinos maravillosos y me siento plenamente orgulloso de ellos.

Mención aparte debo hacer a la mujer maravillosa que es mi futura esposa, por su apoyo incondicional y lealtad a toda prueba.

José Antonio Coz Almonacid

AGRADECIMIENTO

En primer lugar debo agradecer a Dios por mi vida, salud y tener la plena convicción de que cada acción emprendida ha sido bendecida.

A mis maestros de la Universidad de Huánuco quienes han contribuido en mi formación como profesional en el derecho.

A toda mi familia, quienes siempre han creído en mi capacidad y han influido positivamente que me han permitido sortear obstáculos y retos para la culminación satisfactoria de mis estudios.

José Antonio Coz Almonacid

ÍNDICE

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Descripción del Problema.....	8
1.2. Formulación del Problema.....	12
1.3. Objetivo general.....	13
1.4. Objetivos específicos.....	13
1.5. Justificación de la Investigación.....	13
1.6. Limitaciones de la investigación.....	18
1.7. Viabilidad de la investigación.....	18
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	20
a. Antecedentes teóricos.....	20
b. Antecedentes de campo.....	24
2.2. Bases Teóricas.....	30
Tratados desarrollados por gremios sobre derechos laborales y su valoración.....	30
2.2.1. Estudios realizados sobre contratación de personal de alta gama en la MYPE.....	35
2.2.2. Las MYPES.....	37
2.2.3.1. Que son las MYPES.....	37
2.2.3.2. Características de la MYPES.....	38
2.2.3.3. Régimen Laboral Especial de la micro, pequeña y mediana Empresa.....	39
2.2.4. Convención de la OIT sobre igualdad de remuneración 100	43
2.2.5. El origen de los Beneficios Sociales.....	44
2.3. Definiciones	45
2.3.1. Definiciones conceptuales.....	45
2.3.2. Definiciones operacionales.....	46
2.4. Hipótesis.....	47
2.4.1.1. Hipótesis general.....	47
2.4.1.2. Hipótesis específicos.....	47
2.5. Variable de estudio.....	47
2.5.1. Variable dependiente.....	47
2.5.2. Variable independiente.....	47

2.6. Operacionalización de variables.....	48
---	----

CAPÍTULO III METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación (Referencial).....	49
3.1.1. Enfoque.....	49
3.1.2. Alcance o nivel.....	49
3.1.3. Diseño.....	49
3.2. Población y muestra.....	50
3.2.1. Población.....	50
3.2.2. Muestra.....	50
3.3. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	51
3.3.1. Para la recolección de datos.....	51
3.3.2. Para la presentación de datos.....	51
3.3.3. Para el análisis e interpretación de los datos.....	52

CAPITULO IV RESULTADOS

Procesamiento de datos (Cuadro estadísticos con su respectivo	
4.1. Análisis e interpretación).....	53
4.2. Contrastación de la Hipótesis y Prueba de Hipótesis.....	70

CAPITULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de investigación.....	72
--	----

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Matriz de consistencia
Instrumento Encuesta-Cuestionario
Resolución aprobación del Proyecto

RESUMEN

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación hemos tenido en consideración a un grupo de trabajadores, quienes laboran básicamente en empresas que están adscritas en la REMYPE y tienen la calidad de Micro o Pequeña Empresa regulado por ley 28015 y sus modificatorias como la ley 30056 y su reglamento aprobado por el D. S. 013-2013-PRODUCE.

Es precisamente esta última modificación la que ha sido materia de investigación por ser la que está vigente dentro del período de estudio (2016), la misma que viene teniendo un impacto negativo en las relaciones laborales de los trabajadores, más concretamente en sus derechos laborales. El detrimento en el pago de beneficios como la CTS, vacaciones, gratificaciones, entre otros, es considerado por los trabajadores como un acto discriminatorio, dado que sus cogeneres contratados al amparo de la ley general de trabajo (régimen común) vienen percibiendo estos derechos tal como lo hacían antes o después de la entrada en vigencia de las normas primigenias a la ley 30056 y su reglamento.

Esta disminución en el cobro de sus derechos laborales y los sentimientos de discriminación que han despertado en los trabajadores, también vienen influyendo negativamente en la contratación de personal de alta gama en las empresas consideradas micro y pequeñas empresas, dado que, los trabajadores con mejores capacidades y aquellos que invierten constantemente en sus capacitaciones siempre optan por migrar a empresas como las medianas y grandes empresas que les ofrece mejoras salariales e incentivos a la par de pagar los beneficios laborales acorde al régimen general de trabajo.

Con la investigación llevada a cabo, consideramos no poder seguir avalando normas que son muy lesivas a los intereses de los trabajadores, que poco o casi nada vienen contribuyendo en la formalización de las empresas. Por ello, consideramos emprender mejores y más eficiente herramientas para lograr el fomento, la formalización y crecimiento de la micro y pequeña empresa.

SUMARY

For the development of this research work we have taken into consideration a group of workers, who work basically in companies that are attached to the REMYPE and have the quality of Micro or Small Company regulated by law 28015 and its amendments as the law 30056 and its regulation approved by DS 013-2013-PRODUCE.

It is precisely this last modification that has been the subject of research because it is the one that is valid within the study period (2016), which has had a negative impact on the labor relations of workers, more specifically on their labor rights. The detriment of the payment of benefits such as the CTS, vacations, bonuses, among others, is considered by the workers as a discriminatory act, given that their cogenerators hired under the general labor law (common system) are receiving these rights. as they did before or after the entry into force of the original rules of Law 30056 and its regulations.

This decrease in the collection of their labor rights and the feelings of discrimination that have awakened in the workers, have also been negatively influencing the hiring of high-end personnel in companies considered to be micro and small enterprises, given that, workers with better skills and those who constantly invest in their training always choose to migrate to companies such as medium and large companies that offer salary improvements and incentives while paying the labor benefits according to the general work regime.

With the research carried out, we consider that we can not continue to endorse norms that are very harmful to the interests of the workers, who contribute little or nothing to the formalization of the companies. Therefore, we consider undertaking better and more efficient tools to achieve the promotion, formalization and growth of micro and small businesses.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años los trabajadores han venido realizando diferentes luchas en favor de sus derechos, en nuestro país, han pasado múltiples gobiernos y casi 13 constituciones siendo la última de estas la de 1993. Desde los albores de nuestra independencia en lo que a Derecho Laboral se trata diremos que hemos vivido una secuencia de hechos pasando de la erradicación de la esclavitud- aparición de esclavitud simulada- para llegar al reconocimiento de los derechos laborales como el de la CTS, vacaciones, gratificaciones, participación en las utilidades, horas extras, entre otros, todos ellos tutelado en la constitución de 1993 actual y vigente.

No obstante, a que estos derechos laborales, tenga reconocimiento constitucional y regulados por otras normas de menor jerarquía. Sin embargo, existe en nuestra legislación normas especiales y regímenes como la agraria, el de las MYPES, que simplemente estos derechos son un saludo a la bandera.

Un alto porcentaje de los trabajadores, actualmente viene rigiéndose bajo el Régimen Especial Laboral, esto viene ocurriendo porque una amplia mayoría de la mano de obra ocupada en nuestro país viene siendo generada por empresas de menor envergadura llamadas así tanto en nuestra legislación y en la comparada “pequeñas empresas” al cual regula este régimen laboral especial.

Son precisamente estas empresas, las que en gran mayoría viven en la informalidad, pero, irónicamente contribuyen más que cualquier otra empresa en la economía nacional y representa un porcentaje de nuestro Producto Bruto Interno.

Conscientes de esta realidad y dado la importancia de las MYPES para nuestra economía, el legislador ha implementado una serie de fórmulas para poder

fomentar la formalización y crecimiento de estas empresas, siendo una de ellas, la creación del Régimen Laboral Especial, regulado inicialmente por la Ley 28015, para poder luego ser modificado por el D. Leg. 1086 e integrado ambas en el nuevo TUO de la Ley 30056.

Es precisamente este régimen lo que viene generando polémica y ha despertado en nosotros el interés de llevar a cabo una investigación que sin desmerecer otros factores nos hemos centrado básicamente a investigar si dicho régimen contenido en el TUO de la Ley 30056, vigente desde el 2013, viene teniendo un impacto en la reducción de los derechos de los trabajadores, así como en la contratación de los trabajadores de alta gama. Y que estas conclusiones se complementan a otras múltiples estudios realizados, que concluyen que la reducción de los derechos de los trabajadores no solo no ayuda en la formalización de las empresas, sino que por el contrario tiene una influencia negativa en la capacidad adquisitiva de los trabajadores lo que a su vez pone en peligro el crecimiento del consumo interno.

Estas conclusiones no hacen más que reforzar la posición de muchos incluida la nuestra, para solicitar la derogación de los artículos que regulan el Régimen Laboral Especial (contenidos en el TUO de la Ley 30056) puesto que son contrarios a los intereses de los trabajadores y no se condicen con los derechos laborales reconocidos en la propia constitución amén de ser estas herramientas ineficaces para la lucha contra la informalidad empresarial.

Para mejor ilustración de la investigación se ha dividido en cinco capítulos.

En el Capítulo I, cuyo título es: Problema de Investigación, donde se hace una minuciosa descripción del problema, formulación del problema identificando el problema general y específicos, la justificación de la investigación y los tipos de justificación (práctica y legal), discutiendo sobre las limitaciones y viabilidad de la investigación.

En el Capítulo II, nos referiremos a los antecedentes teóricos, de campo, bases

teóricos, estudios, conceptos, definiciones, etc., que sustentan el estudio de investigación, identificando todo aquello que ayude al desarrollo de la investigación realizada. En este mismo Capítulo, también redactaremos de manera clara y precisa nuestras hipótesis, la general y las específicas, siendo esta de vital importancia en el desarrollo de la presente investigación, dado que al finalizar el trabajo podremos confirmar o rechazar nuestras hipótesis, por último tenemos en este capítulo un tema bastante espinoso en toda investigación las variables (independiente y dependiente), su operacionalización o descomposición en dimensiones, indicadores, siendo el punto medular de este capítulo el de la operacionalización de las variables.

En el Capítulo III, trataremos lo relacionado a la metodología de la investigación, definida como el modo, la forma, vías o caminos para lograr los objetivos previamente definidos, tratamiento metodológico procedimental que debe darse a la población y la muestra contenido en este capítulo, así como la técnica e instrumentos de recolección, presentación, análisis e interpretación de los datos.

En el Capítulo IV, que está referido a los resultados, en su vertiente: procesamiento de datos y contrastación de la Hipótesis y prueba de hipótesis. El Capítulo V, que tratará sobre la discusión de los resultados con las conclusiones o resultados sobre el tema de investigación llevados a cabo por los autores referidos o señalados en el marco teórico. Por último, concluimos el presente trabajo presentando nuestras conclusiones a merced de los hallazgos encontrados en nuestra investigación para brevemente realizar unas recomendaciones que pueden servir para investigaciones futuras.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

En el año 2003 se promulgó la Ley 28015 denominado “Ley de la Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa”, modificada en más de una oportunidad, así primero fue modificada por el Decreto Legislativo N° 1086, la misma que la dictó como la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. Ante esta situación el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dictó el D.S. N° 007- 2008-TR (30.09.2008), el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, y su Reglamento D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008). Finalmente se dio la Ley N° 30056, vigente desde el 02 de julio del 2013, que modifica diversas disposiciones de dicha ley y mediante D.S. 013-2013-PRODUCE, se ha aprobado el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.

La Ley 28015, en lo laboral, fue concebida con la finalidad de que las empresas consideradas Micro y Pequeñas Empresas, tengan un régimen laboral menos agresivo en lo que respecta a cargas laborales, en comparación con el régimen laboral general.

Las principales condiciones que establecía esta ley, era que inicialmente debía corresponder solo a las empresas que cumplieran con dos parámetros de medición los cuales eran: volumen de ventas y número de

trabajadores.

En merito a estos parámetros se hizo una clasificación de dos grupos, siendo del primer grupo las llamadas microempresas, cuyas características es que tuvieran un volumen de ventas no mayor a 150 UIT y un número de trabajadores no mayor de 10 y; las del segundo grupo, llamadas también pequeñas empresas cuyo volumen de ventas no debía exceder las 1700 UIT y un número de trabajadores no mayor de 100.

Posteriormente la Ley 28015, fue modificada por el D. Leg. 1086 y este a su vez por la Ley 30056, habiéndose aprobado de esta última mediante el D.S N° 013-2013-PRODUCE, el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, llegando a modificar algunos artículos de la ley primigenia.

En el nuevo TUO se establece por ejemplo que, el Régimen Laboral Especial debe ser de forma permanente y no como anteriormente la norma establecía su temporalidad. Otra de las modificaciones es para aquellas que tengan las condiciones de micro o pequeña empresa y habiéndose agregado con este nuevo TUO una categoría más llamada mediana empresa, todas ellas debían estar medidas por un único parámetro relacionado al volumen de ventas, manteniéndose en 150 UIT para la micro empresa, 1700 UIT para la pequeña empresa y, en 1700 UIT a 2300 UIT para el caso de la mediana empresa.

Ahora bien, la necesidad de dotar a las micro, pequeña empresas de un Régimen Especial de Contratación, con los privilegios que esto conlleva, fue con finalidad de que estas empresas tengan suficiente motivación para su formalización dentro de nuestra economía y así aliviar la carga que conlleva su formalización, primordialmente relacionada a la contratación de los trabajadores; del mismo modo, con esta medida se pretendió hacerles un reconocimiento, dado que estas empresas a lo largo de los años vienen constituyéndose en el motor principal de nuestra economía nacional.

Cierto es que la informalidad de algunas empresas a lo largo de los años ha traído como consecuencia que los trabajadores que laboran en estas empresas, realicen sus trabajos en condiciones deplorables, a quienes ni siquiera se les otorga un sistema de seguridad social que pueda atender su salud y el de sus familiares, ni que decir de los derechos laborales que por su labor les corresponda: tales como pago y jornada mínima, llegando a cobrar sumas muy por debajo del mínimo legal (RMV), inexistencia de vacaciones, gratificaciones, cts., entre otros.

Son estas las circunstancias y condiciones en las que el estado tuvo a bien gestionar un régimen más amigable y simplificado para regular las relaciones contractuales con los trabajadores.

Sin embargo, este régimen tal como ya se había anticipado cuando aún era tan solo un proyecto de ley, vulnera algunos derechos, muchos de ellos de rango constitucional y hasta contradice principios que han sido establecidos en convenios internacionales de las que nuestro país es parte.

Como lo demostraremos en el desarrollo del presente trabajo consideramos que con la aplicación del nuevo TUO de la ley 30056 se seguirá vulnerando los derechos de los trabajadores y no se estaría atacando el verdadero problema de la informalidad. Las facilidades y concesiones que se dan a través de estas leyes son más a favor del empresariado y afectan directamente los derechos e intereses de los trabajadores, promoviendo un clima de disconformidad entre la masa trabajadora, ya que estos vienen sintiéndose vulnerados y discriminados en sus derechos laborales en comparación con sus congéneres del régimen laboral general, máxime cuando entre estos se desarrollan los mismos trabajos, en igual número de horas de trabajo y demás condiciones similares. Además, como ya se había indicado previamente también se estaría trasgrediendo los convenios internacionales, más específicamente sobre principios de derecho

reconocidos por la Convención 100 de la OIT que nos habla sobre igualdad de remuneración por ejemplo, que si bien es cierto, que este principio ha sido dado con la finalidad de buscar equiparar las diferencias remunerativas entre la mano de obra de un hombre con el de una mujer, no obstante somos de la idea que este principio debe ser interpretado en un sentido más amplio, propiciando que no exista no solo diferencias en las remuneraciones de hombre y mujeres, sino que se debe erradicar todo tipo de desigualdad y trato discriminatorio entre uno y otros, tanto más que en nuestra propia constitución en su inciso 1 del artículo 26 dice que debe haber...Igualdad de oportunidades sin discriminación.

Creemos que estas situaciones, no solo pueden incidir en la vulneración de los derechos de los trabajadores, sino también en la contratación de trabajadores de primer nivel, es lógico pensar que los grandes técnicos que siempre están en la constante por renovar sus conocimientos e invierten grandes sumas de dinero en capacitaciones y actualizaciones profesionales, siempre van a aspirar a puestos de trabajo de calidad que les ofrezca o reconozca todos los derechos laborales pero en forma íntegra y no parcialmente como lo contempla el TUO de la ley 30056. Por lo que es de advertir que en los próximos años se puede producir una gran migración de masa trabajadora calificada a las medianas y la gran empresa por ser estas las que proporcionar puestos de trabajo con mejores salarios y reconocimiento de derechos en forma íntegra, lo que a su vez podría generar una afectación en la masificación de la productividad y calidad del servicio, dado que las empresas micro y pequeñas solo podrían contratar técnicos de poca o nula pericia, poniendo en riesgo la calidad de sus productos o servicios que ofertan al mercado, haciéndose menos competitivas en el mercado y de este modo se frustraría la ansiada evolución de las micro y pequeñas empresas que por cierto ha sido sustento y base para dictar estas leyes primigenias, del mismo modo que lo es para la promulgación de la Ley N° 30056 y la aprobación de su nuevo TUO.

Con la presente investigación, se demuestra que la aplicación del TUO de la ley 30056 no solo impacta en reducción de los derechos laborales sino también en la contratación de personal de alta gama en las MYPES. A lo que proponemos la derogación de los artículos del TUO de la Ley 30056 que contemplan la creación del régimen laboral especial y todo artículo que determine el pago de los derechos laborales diferente al régimen común o vulnere el derecho a la libertad de contratación, de este modo, en un plazo máximo de 3 años, los contratos de trabajo que las empresas suscriban con sus trabajadores deberán estar regidos por el régimen laboral general, a cambio, las empresas podrán gozar de un crédito de hasta un 5 % sobre su utilidad neta para compensar los gastos o cargas laborales por la migración del régimen especial al régimen común así como por la inclusión de sus trabajadores en planilla. De esta manera justificamos el motivo por el que el estado viene manteniendo a través de modificatorias como el TUO de la Ley N° 30056, normas para motivar e incentivar la formalización, competitividad de la micro y pequeña empresa, pero no a costas de los derechos de los trabajadores. Así mismo, permitirá unificar en un solo régimen laboral a todos los trabajadores evitando diferencias entre ellos, más de aquellos que sí sean necesarios atendiendo a la naturaleza de su preparación y función.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ❖ ¿De qué modo incide la aplicación del TUO de la ley N° 30056 en la reducción de los derechos laborales y, en la contratación de personal de alta gama en las MYPES?

1.2.2. Problemas específicos

- ❖ ¿Qué artículos del TUO de la Ley N° 30056 están vinculados a la reducción de los derechos laborales y de qué modo les perjudica?
- ❖ ¿Qué aspectos del TUO de la Ley N° 30056 no permite la libertad de contratación de los trabajadores de las MYPES?

1.3. Objetivo general

- ❖ Establecer en qué modo incide la aplicación del TUO de la ley N° 30056 en la reducción de los derechos laborales y, en la contratación de personal de alta gama en las MYPES.

1.4. Objetivos específicos

- ❖ Determinar qué artículos del TUO de la Ley N° 30056 restringe o limita los derechos laborales.
- ❖ Determinar de qué forma el TUO de la Ley N° 30056 no permite el ejercicio del derecho fundamental de libertad de contratación.

1.5. Justificación de la investigación

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente tema de investigación se realizó con la finalidad de analizar de qué modo la aplicación del TUO de la ley N° 30056 incide en la reducción de los derechos laborales y, en la contratación de personal de alta gama en las MYPES en la

provincia de Huánuco en el año 2016.

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 30056 se dispuso la modificación del TUO de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa aprobado por el D.S. 007-2008-TR, materializándose dicha modificación a través del D.S. 013-2013-PRODUCE, que aprobó el nuevo TUO llamada “Ley de impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”.

Las modificaciones más sustanciales que se introducen con el nuevo TUO de la ley N° 30056, es en lo relacionado al marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro, pequeña y mediana empresas (MIMYPE).

Con dichas modificaciones, se pretende unificar las normas establecidas en la ley primigenia: como la Ley 28015 al que se le otorgó un plazo de 03 años para que las empresas permanezcan en el régimen laboral especial, al término del cual deberán migrar al régimen común. Y, en el caso de los que fueron contratados al amparo del D. Leg. 1086 estos permanecerán de forma permanente, salvo causal de pérdida; adicional a ello se dispone que las nuevas características que deben tener las micro y pequeñas empresas, debe ser en razón tan solo del volumen de ventas, más no al del número de trabajadores.

En lo que se refiere a los regímenes especiales de contratación laboral para la MYPES, desde sus albores han tenido justificación para su aprobación, por un lado, se decía que este régimen era temporal y, por otro lado, era una medida que permitiría la formalización de muchas empresas informales

La búsqueda de la formalización de las empresas de modo alguno debe significar la promoción de la desigualdad, menos aún que

estos beneficios que el estado les otorga a la MYPES como estímulo para su formalización y posterior crecimiento empresarial, deba hacerse afectando a los derechos de los trabajadores o suprimiendo alguno de ellos como el de CTS, gratificaciones, vacaciones, participación de utilidad, entre otros.

La supresión de tales derechos laborales no solo genera una afectación directa a la canasta económica de los trabajadores, dado que estos ingresos como el de las gratificaciones por ejemplo son otorgados con la finalidad de que los trabajadores puedan cubrir los gastos por recreación de él y su familia que se ven incrementados en estos meses con ocasión de las fiesta julias y de navidad; por otro lado promueven la desigualdad entre los trabajadores, su discriminación remunerativa y con ello se vulneran derechos reconocidos en la constitución y hasta en las convenciones Internacionales como la Convención 100 de la OIT de las cuales nuestro país forma parte. La discriminación a la que se alude, la hemos vivido en carne propia de allí que damos relevancia a las denuncias de muchos trabajadores sobre las vulneraciones de sus derechos. Por otro lado, algunos trabajadores manifiestan que otros compañeros se han referido a ellos como “trabajadores se segunda clase”, por lo que interesa mucho saber si con el nuevo TUO de la ley N° 30056 hay una aparente discriminación y con ello se estaría también afectando los derechos laborales, si esto fuera cierto no logramos entendemos porque nuestros legisladores promulgan leyes que atentan contra los derechos fundamentales de los trabajadores, y cuál es el papel sobre todo de nuestros principales gremios y sindicatos para la permanencia y vigencia de este tipo de normas lesivas para los trabajadores.

Pero creemos que la aplicación del TUO de la ley N° 30056, no solo detecta los derechos laborales, sino que podrían también incidir en la contratación de personal de alta gama en las MYPES, esto en

razón de que serán las medianas o grandes empresas las que les reconozca sus derechos en forma íntegra como CTS, gratificaciones, vacaciones, participación de utilidades y otros, a comparación de la microempresa que solo paga vacaciones por solo 15 días al año y; las pequeñas empresas que si bien pagan los mismos derechos que las dos primeras categorías nombradas, pero a razón del 50% menos.

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El trabajo de investigación se justifica puesto que se han generado muchas controversias sobre su finalidad y eficacia-sin embargo, es menester destacar que estas controversias ya habían sido generadas antes de la promulgación del TUO de la Ley N° 30056- tales como: La Ley 28015 y su modificatoria el D. Leg. 1086, las mismas que han levantado mucho polvo entre los principales tratadistas, generando cometarios a favor y en contra sobre ellas. Sin menosprecio de las segundas, concordante con lo que se pretende con el resultado de la presente investigación, recogemos las primeras, aquellas que han sido duras y contrarias desde la promulgación de ley 28018 sustituida e integrada por el TUO de la Ley 30056. Estos críticos plantearon desde un primer momento que el congreso debía rechazar la promulgación de este tipo de leyes, puesto que aquellas socavaban flagrantemente los derechos laborales muchos de los cuales tienen reconocimiento constitucional a favor de la masa trabajadora. Sin embargo, contra todo pronóstico se logró aprobar este dispositivo legal que hasta el día de hoy tienen vigencia en nuestra legislación laboral, a través de sus múltiples modificatorias.

Por la vigencia y permanencia de este tipo de normas en nuestra

legislación laboral, es conveniente que el trabajador tenga pleno conocimiento de ellas, de este modo serán consientes de los pro y contras y, la incidencia de estas en sus relaciones laborales con sus empleadores. Por lo que el presente trabajo pretende ser un guía de consulta para ellos, así como para los profesionales y operados del derecho, la misma que servirá para entender e identificar qué derechos laborales se suprimen, eliminan o restringe su goce.

De otro lado, hay que hacer un análisis profundo si hasta el día de hoy luego de haber transcurrido más de 16 años desde la promulgación de la Ley 28015 y, habiendo el Tribunal Constitucional hecho pronunciamiento sobre su inconstitucionalidad planteada, existe motivación práctico y legal que indicaba el fundamento 61 de su STC 048-2004-PI/TC para tener normas como el nuevo TUO de la ley N° 30056 materia de estudio, cuyas disposiciones tienen base y correlato justamente en los mismos criterios que el TC ha expresado en dicho fundamento, permitiendo que haya tratos diferenciadores sin que ello sea calificado como discriminación, que es como nosotros así la consideramos.

Convergente con todas las justificaciones antes mencionadas, el presente trabajo se justifica por ser originario y novedoso, ya que se ha hecho una búsqueda referida al tema y no se ha encontrado ninguna que se haya realizado anteriormente o que hayan absuelto las interrogantes antes planteadas. Así también, por ser legal, social y Jurídico, siendo que todo nuestro ordenamiento jurídico está concebido con la finalidad de armonizar nuestras relaciones en procura del bienestar y paz social, en esa línea este presente trabajo de investigación demostrará el descontento social propiciado por la vigencia y aplicación del nuevo TUO de la ley N°

30056, básicamente en los trabajadores del sector privado que laboran en dichas empresas.

Por último, la justificación del presente trabajo es por ser pertinente y oportuno, pues se advierte que su vigencia y extensión en el tiempo del nuevo TUO de la ley N° 30056 no solo afectará los derechos laborales de los trabajadores, sino la tranquilidad y armonía de sus familias, máxime cuando esta última es la base de toda sociedad.

JUSTIFICACIÓN LEGAL

La Constitución Política del Perú, el TUO de la ley 30056, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), así como los convenios internacionales 100.

1.6. Limitaciones de la investigación

El tema de investigación se desarrolló en el campo laboral del sector privado, cuando en realidad lo que se busca que el TUO de la ley N° 30056 sea equitativo y no discriminatorio en cuanto a derechos laborales, habiendo las siguientes limitaciones.

a. En el espacio. - En el espacio el estudio estuvo limitado por las empresas inscritas en la REMYPE de la ciudad de Huánuco.

b.- En el tiempo. - El periodo de desarrollo de estudio fue durante el año 2016.

1.7. Viabilidad de la investigación

La viabilidad técnica del estudio estuvo referido al estudio teórico

sobre el TUO de la ley N° 30056, identificando los artículos que afectan los derechos laborales y, la contratación de personal de alta gama en las MYPES. Para acceder a esta información se realizó una encuesta y entrevista a empleados privados y profesionales que conocen sobre el tema investigado.

La investigación es viable en lo económico por disponer de información para su desarrollo, siendo además que los gastos propios de la investigación fueron asumidos en forma personal e integral. En lo que respecta a su utilidad, permitió saber si los trabajadores tienen conocimiento de la existencia de un Régimen Laboral Especial creado por una ley primigenia y ahora absorbida y regulada por el TUO de la Ley N° 30056; de sus implicancias en las relaciones laborales con sus empleadores. Respecto de las primeras, si están de acuerdo que exista un Régimen Laboral Especial distinta al Régimen Laboral común. Respecto de la segunda, como les afecta en sus relaciones con sus empleadores a la luz de que se evidencia un trato desigual en materia remunerativa por hecho de que unos están contratados bajo el amparo de una norma diferente al Régimen Laboral Común, pero que en la práctica realizan los mismos trabajos, igual número de horas y otras condiciones laborales similares. Por último, saber si los trabajadores son conscientes que todo trato discriminatorio o desigual está proscrito de nuestra constitución, ante ello, optar por organizarse mejor y exigir la derogación de todos los artículos del TUO de la Ley 30056 que regula la creación del Régimen Laboral Especial, o su defecto encontrar mejoras laborales a través de medios alternativos como la negociación colectiva.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

a) Antecedentes teóricos

En principio a lo largo de los años desde nuestra independización, en el Perú se han producido 13 constituciones políticas, en cada una de ellas se han hecho regulaciones entre otras, aquellas referidas a los derechos fundamentales de los trabajadores como el derecho a la CTS, a las vacaciones semanal y anual, gratificaciones de julio y diciembre, participación de utilidad, entre otros.

No obstante, a estos derechos antes mencionados regulados como derechos fundamentales, también dentro de la vigencia de cada constitución se han promulgado un sin número de normas legales inferiores a los de rango constitucional pero relevantes en cuanto al tema de los derechos laborales.

Entre las principales normas promulgadas básicamente a partir de la entrada en vigencia de nuestra última constitución de 1993 que han servido y en algunos aún siguen vigentes o por lo menos son base de otras normas legales que regulan sobre derechos laborales, son las que pasaremos a detallar de manera sucinta, con la finalidad de entender:

- ✓ Que normas revelan información sobre derechos laborales
- ✓ Cuántas de estas hablan sobre los derechos laborales
- ✓Cuál ha sido la dinámica en cuanto a la regulación de los derechos de antaño y las de ahora

Con esta propuesta diremos que, si bien hay hechos nefastos que han marca el nacimiento y vigencia de nuestra constitución de 1993, como que aquella se

promulgó por un congreso constituyente instaurado por un gobierno que dio un auto golpe y se enquistó en el poder por tiempo mayor de 5 años.

Esta constitución, en lo laboral ha regulado la estabilidad de los trabajadores y su protección contra el despido arbitrario. Pero son las normas de menor rango a la constitucional que han tratado con mayor detalle sobre los derechos laborales, algunas de las cuales son repetición de normas promulgadas en constituciones anteriores.

Entre estas normas podemos encontrar aquellas que mencionan que “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Asimismo, prevé que “el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

Esta norma suprema le concede a la remuneración una protección especial y un carácter fundamental, al señalar que “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

Con respecto a la jornada de trabajo, se establece que “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas

trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

Por otra parte, la Constitución Política del Perú de 1993, consagra expresamente tres principios fundamentales, que son el de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, y el de la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

En la Constitución Política de 1993 se consagra constitucionalmente los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, teniendo a la libertad sindical como bastión esencial. Además, la referida Norma Fundamental precisa los alcances de la convención colectiva señalando que tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Asimismo, se regula el derecho de huelga como derecho fundamental en la medida que para que se ejerza en armonía con el interés social, y con observancia de sus excepciones y limitaciones.

Finalmente, la Constitución Política del Perú de 1993 reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación. (Oxal Víctor Ávalos Jara *Abogado laboralista* Comentarios y consultas a: Oavalos@avalos-jara.com).

En síntesis, entendemos que desde nuestra independencia nuestro país ha tenido 13 constituciones incluida la antes mencionada, pero que en todas ellas se han hecho reformas importantes en el ámbito laboral sea a nivel constitucional o normativo, del examen que se haga a todos ellos, el resultado es en positivo. Habiendo pasado de un estado esclavista a uno en el que se garantiza y reconoce los derechos laborales en consonancia con las luchas de los trabajadores y en cumplimiento con los convenios internacionales.

Es en ese sentido, que no logramos entender porque en estos últimos años se han creado diversas normas que reducen derechos laborales tales como el de los micros y pequeñas empresas. En este caso, la lógica común nos lleva a pesar que si se pretende promover la actividad empresarial de estas unidades productivas, que sea el estado quien soporte la carga que supone ello, ya sea otorgando incentivos tributarios, aduaneros, administrativos o de otra índole; pero lo que es impensado –y lamentablemente es lo que ocurre en nuestro país– es que sea el trabajador quien deba soportar aquello. Así, de acuerdo con la Ley N° 28015 se dispuso que las empresas acogidas a este régimen, principalmente las microempresas, tengan el derecho a pagarles a sus trabajadores menores e ínfimos beneficios laborales en comparación con sus pares que laboran en la mediana y gran empresa.

Así, se establece que para el caso de la microempresa los trabajadores solo tendrán derecho a 15 días de descanso remunerado por cada año completo de servicios; es decir, no cuentan con ninguno de los otros derechos; mientras que en el caso de los trabajadores de la pequeña empresa, se ha dispuesto que también tengan 15 días de descanso remunerado por cada año completo de servicios, pero además, solo el 50% de lo que le corresponde un trabajador por concepto de CTS, también solo el 50% de lo que corresponde a un trabajador como gratificaciones legales, y tienen habilitado el derecho a participar en las utilidades de la empresa.

Las disposiciones de la ley 28015 si bien han sido modificadas a través del D. Leg. 1086 y la ley 30056, lo que en la práctica ha significado que esta ley siga vigente y no se extinga en el tiempo que se había establecido (2013). Por el contrario, habiendo unificado a través del TUO de la ley 30056, las disposiciones de la Ley 28015, D. Leg. 1086, este Régimen Laboral Especial de contratación lo que ha hecho es perpetuarse dentro de nuestro sistema laboral. Lo que es nefasto, ya que desde los albores y hasta con pronunciamiento del TC sobre la inconstitucionalidad de dicha norma, se tenía claro que este régimen si bien propiciaba un trato diferenciado, estaba más que

justificado en razón de la necesidad del estado de promocionar a las MYPES, pero que a todas luces ello sería temporal. La promoción de una MYPE significa que el estado apela por el crecimiento de las empresas de allí que le da ciertos beneficios que ayudan a la concreción de dicho propósito, pero ya dijimos que esto no debe ser en perjuicio de la masa trabajadora menos que estas diferencias sean de forma permanente

b) Antecedentes de campo

b.1 Agustina Yolanda, Castillo Gamarra. (2009). Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa. Apuntes iniciales, a propósito de las modificaciones introducidas por la Ley N° 30056 y la aprobación del T.U.O. de la Ley MIPYME mediante Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE. Blog de Agustina Castilla Gamarra.

Resumen

Como indica la misma autora de este tema, la intención de su trabajo consistió en revisar el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, aprobado por el D.Leg. 1086.

Sí bien hace una valoración de los aspectos positivos y negativos de dicho cuerpo normativo. En el caso de las positivas, resalta el hecho de incluir a las pequeñas empresas como beneficiarias de Régimen Laboral Especial-que en la legislación (Ley 28015) no estaba considerado- en comparación de la microempresa que sí lo estaba y; por otro lado, el carácter permanente donde la micro y pequeña empresa pueda permanecer de forma perenne en dicho régimen especial. En el caso de los aspectos negativos, resalta las duras críticas que sobre este Régimen Laboral Especial se dice, sobre que esta precarizará los Derechos Laborales de los trabajadores, así como que tiene carácter discriminatorio porque es un régimen que en comparación con el régimen general recorta derechos básicos bajo el pretexto de ampliar la

base vía la reducción de costos.

b.2 María Eugenia, Luyo Rodríguez. (2015). La fórmula de Reducción de Derechos Laborales para la Formalización MYPE.

El autor se plantea una interrogante válida y que es base para el sustento de su trabajo.

Se pregunta: Sobre la fórmula de reducción de derechos laborales, si bien no es nueva... ¿Es constitucional y efectiva?

Se plantea responder esta interrogante, por intermedio de la valoración de un test, que le ayudó a emitir una opinión valorando cada una de ellas y en conjunto. Antes hace una reflexión -Nos dice que el Régimen Laboral Especial era una herramienta de “Flexibilidad Laboral “que plantea la reducción de los derechos laborales para impulsar el emprendimiento y crecimiento de la MYPES.

Retomando sobre la pregunta planteada, el autor hace un análisis de tres principios básicos para poder justificar o no la regulación de un Régimen Especial Laboral.

El primer test sería el de su constitucionalidad en razón de principio de igualdad. Para tal fin nos propone un cuadro comparativo del régimen especial laboral y régimen laboral común. De lo que se desprende.

Concepto	Régimen General	Régimen MYPE	
		Micro empresa ^[*]	Pequeña empresa
Remuneración	RMV: S/. 750	RMV: S/.750, con la posibilidad de	RMV: S/750

		disminuirse con el acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo.	
Asignación familiar	10% de la RMV	No	No
CTS	Una remuneración mensual por año. No tiene tope.	No	15 remuneraciones diarias por año. Tope de 90 remuneraciones diarias.
Gratificaciones	Una remuneración mensual en julio y diciembre.	No	½ remuneración mensual en julio y diciembre.
Despido arbitrario	1 ½ remuneración mensual por año con tope de 12 remuneraciones.	10 remuneraciones diarias por año con tope de 90 remuneraciones diarias.	20 remuneraciones diarias por año con tope de 120 remuneraciones diarias.
Trabajo nocturno	RMV más 35% de sobretasa.	No se aplica si es habitual.	No se aplica si es habitual.
Vacaciones	30 días	15 días	15 días
ESSALUD	9% a cargo del empleador	4% y subsidio del Estado	9% a cargo del empleador

Este cuadro comparativo, le revela al autor las diferencias entre el régimen común y el de las MYPES, no obstante, dentro del régimen de

las MYPES existen dos grupos, una de las micro empresas y la otra de las pequeñas empresas, y las diferencias en el ámbito laboral como los beneficios laborales que les corresponde a los trabajadores entre un grupo y otro son notorias y evidentes. Pero si logramos hacer un símil entre régimen común y el régimen MYPE de las microempresas, podemos advertir que las diferencias son escandalosas.

De este análisis se puede colegir que, si se quiere sustentar el Régimen Especial que a todas luces tiene rasgos discriminatorios y, este supere el test del principio constitucional de igualdad, debe haber bases objetivas y razonables que expliquen indubitablemente por que el estado debe permitir normas bajo el pretexto de que- trato desigual no es sinónimo de discriminación- aquellas que realmente si lo son.

Por el lado de la idoneidad, nos indica que el costo unitario de un trabajador depende (i) el costo laboral (ii) el producto por trabajador. Reducir cualquiera de estas variables podría incidir en reducir el costo unitario por cada trabajador.

De allí que podría considerarse que recortar los derechos laborales podría abarrotar el costo laboral y consecuentemente generaría un incentivo para la formalización de las empresas.

Pero que... “Una política enfocada únicamente en la disminución de costos laborales por trabajador reduciría el poder adquisitivo de la masa asalariada, lo cual implicaría una disminución o estancamiento del consumo y la demanda interna y, por ende, una desaceleración de la inversión y crecimiento de los sectores enfocados en el mercado interno”.

Por ello, no existe certeza si la reducción de los derechos laborales genere un efecto significativo en la generación del empleo formal, pero sí

que resulta predecible que ello podría generar una menor capacidad adquisitiva de las personas que impacta en una desaceleración de la economía, impactando desfavorablemente en la formalización.

Por otro lado, en el análisis que hace sobre el sub-principio de necesidad, claramente indica que el costo laboral es el 5 % del total del costo asumido por el microempresario, en consecuencia la medida de reducción de derechos laborales resulta menos gravada en comparación con otros beneficios que se les puedan otorgar en virtud de sus formalización, tales como, aplicación de beneficios tributarios, simplificación de trámites administrativos, acceso al financiamiento, capacitación que se ajusta a las necesidades del negocio, acceso a la tecnología.

Por último, para refutar las principales doctrinas que defienden el Régimen de las MYPES - quienes argumentan su necesidad de dicho régimen en razón de que las empresas primero necesitan “sobrevivir” para luego crecer- Se refuta estos argumento indicando de que la creación de un régimen especial de fomento, debe ser temporal y no permanente, que este sujeto a control constante en las relaciones individuales y colectivas. Por lo tanto, este régimen pierde su matiz “promocional” cuando se consagra como un régimen permanente.

Son básicamente estos argumentos que no dejan piso al sostenimiento y mantenimiento de este régimen especial, en razón del análisis planteado líneas arriba, tan más que, estadísticamente nos dice que la informalidad se mantiene en un 90% y apenas se ha visto mínimamente reducida desde el 2008, 8.4% en caso de la microempresa, 6.7% en el de las pequeñas empresas.

b.3 Max, Carbajal Alegre. (2015) ¿Es la reducción de derechos laborales mediante la Ley MYPE un medio idóneo para fomentar un empleo decente?

En resumen

El estado como principal promotor e impulsador de las Micro y pequeñas empresas principalmente, está obligado a generar las condiciones necesarias para que dichas empresas sean competitivas, se formaliza y generen empleos decentes.

No obstante, según este trabajo, el autor nos indica que la competitividad, la formalización y generación del empleo decente, no solo se logra teniendo como principal herramienta, la reducción de los beneficios laborales de los trabajadores.

Empecemos por el empleo decente, el autor nos indica que un trabajo decente, es aquella donde se respetan los derechos de los trabajadores que tiene una componenda de empleo, protección social, derechos laborales, dialogo social. Por lo tanto, el recorte de los derechos laborales lo que genera es una resta en la calidad de vida del trabajador y su familia, así como que expone al trabajador a sufrir contingencias futuras, las mismas que estaban cubiertas con los beneficios sociales que se percibía y que son desconocidos por la Ley MYPE.

En cuanto a la formalización, es contradictorio el resultado obtenido en los 10 años de vigencia de la Ley MYPE, pues el incremento de los puestos de trabajo que era uno de los fundamentos para la vigencia de esta norma, con los resultados estadísticos obtenidos se ha podido evidenciar que solo se ha logrado un minúsculo crecimiento de aproximadamente 5% en la creación de puestos de trabajo.

Sobre la competitividad, se propone una alternativa diferente, que consiste en el incremento productivo por cada trabajador, para lograr una mayor competitividad local y mundial, pero sin afectar los derechos laborales de los trabajadores. Por lo que se dice que la reducción de los beneficios laborales de los trabajadores, no es la única medida que se pueda utilizar para la mejora de la competitividad, menos aún que se siga sosteniendo que un gran impacto en la competitividad solo se lograría si se sigue reduciendo los derechos laborales, lo que supone una violación de los derechos fundamentales.

Si bien el autor comprende que la medida de la reducción de los derechos laborales, es una forma de como el estado pretende la promoción, formalización, competitividad y generación de empleo en las empresas MYPES, no obstante, es tajante en señalar que estas medidas no deben extenderse en el tiempo, por ello también vulnera el derecho de los trabajadores.

2.2 Bases Teóricas

Los principales conceptos o proposiciones que se ha encontrado para poder explicar el fenómeno o tema de investigación, están relacionados básicamente a pronunciamiento de gremios de trabajadores como la CGTP y artículos que tratan de explicar que la ley MYPE y sus modificatorias vulneran los derechos de los trabajadores. Las metas soñadas sobre formalización de las empresas no son nada más que sueños. Entre los principales pronunciamientos encontramos:

2.2.1. Tratados desarrollados por Gremios sobre derechos laborales y su vulneración

2.2.1.1. José, Chagua. (2014). Gobierno y Empresarios Vulneran Derechos Laborales.

Sobre la base de una reunión sostenida y llevada a cabo por la CGTP, sobre temas como:

¡EN DEFENSA DE NUESTRO DERECHO AL TRABAJO!

¡DENUNCIAMOS LA POLÍTICA ANTISINDICAL DE LAS PRINCIPALES EMPRESAS DEL PAÍS Y DE LAS TRANSNACIONALES!

¡RESPECTO A LA SINDICALIZACION Y NEGOCIACION COLECTIVA!

¡NO A LOS CONTRATOS DESNATURALIZADOS! ¡NO A LOS DESPIDOS NI SANCIONES ILEGALES!

Este gremio hace una serie de pronunciamiento y denuncias en defensa de los derechos de los trabajadores, no siendo ajeno a que también se pronuncie sobre la vulneración de los derechos laborales promocionado por la Ley N° 30056. Al respecto nos dice.

... El Estado violenta y limita derechos fundamentales a sus trabajadores, desde el MEF directamente o del FONAFE, donde se orientan normas hechas para eliminar la posibilidad de Negociar Colectivamente mejoras económicas: La ley de Servir, su Reglamento; la Ley de Presupuesto, son para los trabajadores del sector público el atropello más grande que han podido recibir después de los ceses colectivos abusivos del Fujimorismo.

A la par, los sueldos de Ministros y trabajadores de confianza se disparan con el 100% (15 mil soles) de aumento. Normas destinadas a crear el caos y zozobra entre los trabajadores del sector público. Así como la Ley 30056 – Ley de MYPES, mal llamada “Ley creada para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial” en la práctica no es otra cosa que la nueva

Ley General del Trabajo, que pretende implementar el gobierno para disminuir al 50% los derechos de CTS, Gratificaciones, vacaciones, pensiones, salud, entre otros, favoreciendo al gran capital. ESA ES LA HOJA DE RUTA DEL ACTUAL GOBIERNO. Mantener y agudizar un sistema lesivo para los trabajadores, pero también como ciudadanos.

Importante pronunciamiento que refuerzan el motivo de estudio del tema de investigación.

2.2.1.2. Mario Huamán. (2008) "Se violan derechos de más de un millón de trabajadores"

En conclusión

Este dirigente hablo claramente sobre la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores y critico la postura del ministro de trabajo sobre el tema de la flexibilidad laboral, así como la postura de este ministro de continuar con el régimen MYPES, que en el caso de la micro empresa solo se paga a los trabajadores 15 días de vacaciones, mas no gozan de gratificaciones ni CTS.

Por otro lado, sostuvo que no obstante a que esta norma ya se venía aplicando desde el 2003 y uno de los fundamentos era que las MYPES dejen de ser informales, pero que en la práctica solo significo la reducción de los derechos de los trabajadores, pero que las empresas no se formalizaron. Por lo que fue tajante al señalar que estaba probado que la reducción de los derechos laborales no ayudo a la formalización.

Por el contrario, se atrevió a recomendar al ejecutivo a desarrollar cadenas de productividad, impulsar la competitividad mediante programas empresariales y otorgar más créditos a los empresarios.

2.2.1.3. Enrique, Fernández. (2008). La fórmula de Régimen MYPE es un Fracaso.

En conclusión

En opinión de este economista del Centro de Asesoría Laboral del Perú (Cedal), el Régimen MYPES que flexibilizó los derechos laborales para las micro y pequeñas empresas al reducir a 15 los días de vacaciones, así como eliminar el pago de gratificaciones y CTS con el fin de que estas se formalicen, "ha sido un fracaso porque el número de MYPES formalizadas ha sido mínimo".

2.2.1.4. Kathryn Tatyana, Sandoval Castillo; Karina Rosio, Posso Gutiérrez; Cinthya Guisella, Quispe Gutiérrez. (2012). El Régimen Legal Peruano de las Micro y Pequeñas Empresas y su Impacto en el Desarrollo Nacional. Tesis para ostentar el grado de magister en derecho comercial de la Universidad Nacional de Ciencias Aplicadas.

En conclusión

El autor le reconoce a las microempresas y pequeñas empresas un rol fundamental en el desarrollo económico y social del país, dado que en términos estadísticos ellas vienen a representar:

98.50 % de empresas constituidas en el país

42.10 % del Producto Bruto Interno

77 % de los puestos de trabajo

En virtud de las cifras que se vislumbran en el cuadro y dado la importancia de estas empresas en nuestra economía, el estado ha tenido por fin implementar un Régimen Especial cuyos beneficios están relacionados a los de índole laboral, financiero, societario, con

la finalidad de contrarrestar el principal problema que agobia a nuestro país como lo es la INFORMALIDAD.

En lo societario, se han dispensado las minutas de constitución, se estableció un tiempo prudente de 72 horas para la constitución de las empresas y se redujo considerablemente los gastos notariales y registrales.

En lo laboral, este régimen otorga beneficios: en el caso de las micro empresas, exoneró de pago de sobretasas de trabajo nocturno y en el pago de CTS, gratificaciones y utilidades; en caso de pequeñas empresas menos valores en pago de CTS, gratificaciones y por indemnización por despido arbitrario.

En lo tributario, la adecuación del Régimen Especial de Renta mediante la ampliación del tope de ventas anuales a 150 UIT para su acogimiento, disfrutando de un pago de una tasa única equivalente de 1.5 % de los ingresos mensuales.

En lo cuanto a financiamiento, se otorgó beneficios para acceder a financiamiento para desarrollar proyectos de investigación, además de diseñar productos financieros compatibles con las necesidades de crédito de las MYPES, así como contar con un registro de información de riesgo especializado.

En lo contrataciones con el estado, se establecieron beneficios relacionados a que estas hagan una retención de un 10 % sobre el costo de contratación en vez de presentar la garantía de fiel cumplimiento; por otro lado, se dispuso que un 40 % de las compras del estado sean atendidos por las MYPES.

No obstante, de todos estos beneficios implementados para las MYPES en busca y procura de su tan ansiada formalidad, esto no ha sido eficaz, pues considera este autor que los beneficios no han sido

suficientes para motivar a los empleadores peruanos su formalización, requiriéndose la intervención del estado en diseñar nuevas estrategias para el proceso de formalización, desarrollo y sostenibilidad en el tiempo de estas unidades económicas.

2.2.2. Estudios sobre contratación de personal de alta gama

Si bien no ha sido posible encontrar en libros, tesis, monografías, artículos referidos a que la Ley MYPES tiene alguna implicancia sobre la contratación de personal de alta gama por parte de las empresas que están adscritas al Régimen Laboral Especial; sin embargo, en algunos estudios realizados en otros países, podemos advertir que ya sea por la globalización o hasta por el costo de capacitación, es cada vez más difícil que las MYPES pueden contratar personal altamente calificado. Pudiendo esta situación poner una condición incómoda a la MYPES, ya que es necesario que estas contraten a personal calificado como garantía para producir productos y servicios de calidad. Por lo que es válido hacerse la siguiente pregunta ¿Cómo un trabajador a quien se le recorta los derechos laborales-que se traducen en menos ingresos a su canasta familiar- se le puede pedir que se capacite?

Por otro lado, es correcto que el trabajador que se capacita o desarrollo nuevos conocimiento y adquiera cierta experiencia, va a querer definitivamente un empleo también de calidad, no solo con buena paga, sino que se le reconozca sus derechos laborales y no de forma parcial como viene ocurriendo en las micro y pequeñas empresas. En esa línea de ideas podemos mencionar los siguientes estudios realizados.

2.2.2.1 Fundación de Observatorio PYME de Argentina. (2008). Falta de Personal Técnico Calificado Limita el Crecimiento de las PYMES.

Según este estudio realizado en el 2008, se advierte de una disminución en este sector de hasta un 1.4 % anual de la cantidad de empleados. Lo que equivale a decir un déficit de demanda laboral vs oferta laboral. Así como a una insatisfacción en la demanda de personal especializado.

Lo importante de la revelación de este estudio realizado es que son las PYMES los que tienen mayor problema para poder reclutar personal calificado, esto básicamente ocurre por una desconexión entre el sistema educativo y el sistema productivo, de allí que para mejorar esto se proponga “construir el mercado de los recursos humanos calificados”, espacio operativo de intercambios entre la oferta y la demanda, organizando actividades de conexión entre el sistema productivo y el sistema formativo.

En esta línea, una vía para mejorar la conexión es a través de la concreción efectiva de las prácticas profesionales y pasantías en el ámbito laboral. Y puntualiza que la adopción de buenas prácticas internacionales de construcción del mercado de los recursos humanos calificados, actualmente bajo estudio en la FOP, pueden ayudar a preparar a la industria local para ingresar en el mundo desarrollado de la llamada industria inteligente o industria 4.0.

2.2.2.2. María Mercedes Aguilar Martínez y, Kristel Ivonne Martínez Alvarado. (2013). Las PYMES ante el proceso de globalización.

Si bien nos dicen que las PYMES, son compañías pequeñas locales o regionales que promocionan el desarrollo económico, pero para ser llamadas así deben cumplir con ciertas características, como de no tener un número determinado de trabajadores y no participar en otras organizaciones con un capital no mayor de 25%.

Nos dice que las PYMES surgieron para suministrar el consumo de los habitantes en las pequeñas empresas y que actualmente no son

tan competitivas en razón de su estructura pequeña, la falta de capital y tecnología.

Por otra parte, se reconoce que no obstante a la importancia de las PYMES en la contribución con la economía y la generación del empleo, no cuentan con los recursos necesarios para desarrollarse plenamente, enfrentando un problema mucho más grave que es la globalización.

Por otro lado, es conveniente decir que conforme a este estudio las MYPES presentan ventajas y desventajas, de estas última encontramos que para las MYPES es difícil encontrar personal especializado y capacitado por no poder pagar salarios competitivos.

Estos y otros problemas son a los que se enfrentan no solo las PYMES de México sino de todo el mundo y producto de la globalización no pueden competir con grandes empresas y debidamente estructuradas, llevando a que las pequeñas y medianas no solo no puedan competir con ellas sino a su desaparición por completo.

Ante esto las PYMES deben desarrollar estrategias, dentro de ellas se encuentra aquellas que tienen que ver con las de recursos humanos, tratando de mitigar que las PYMES no pueden contratar personal de alta jerarquía porque ofrecen cero incentivos en las mejoras salariales; por eso se plantea un proceso de selección y contratación del personal, saber cuál será el tiempo de contratación del personal, capacitar y entrenar al personal, que los empleados cumplan con las normas de seguridad y de riesgo de la empresa, planear programas de motivación, estímulo o incentivos para los trabajadores.

2.2.3. Las MYPES

2.2.3.1. Qué son las MYPES

El artículo 4º de la Ley MIPYME, que recoge el texto del artículo 4º de la Ley MYPE, establece el concepto de la Micro y Pequeña Empresa. A la letra dice:

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

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

Por **empresa**, según el Glosario del Reglamento de la Ley MYPE, se entiende: *“Unidad económica generadora de rentas de tercera categoría conforme a la Ley del Impuesto a la Renta, con una finalidad lucrativa”* (El sombreado es nuestro). Entonces, una persona natural con negocio, también llamada empresa unipersonal, o una persona jurídica, como la EIRL, la sociedad civil, la sociedad colectiva, la sociedad de responsabilidad limitada, la sociedad anónima, la sociedad anónima abierta y la sociedad anónima cerrada, entre otros, pueden calificar como una MYPE. Por el contrario, una persona natural sin negocio, una asociación, una fundación, una institución pública, una institución religiosa, el gobierno nacional, regional o local, una misión diplomática, un organismo internacional, un colegio profesional y un comité inscrito, entre otros, no podrían calificar como una MYPE.

2.2.3.2. Características de la micro, pequeña y mediana empresa.

Cabe indicar que con las nuevas modificatorias introducidas por ley N° 30056 y su reglamento, las características de la micro, pequeña y mediana empresa han sido modificados, quedando establecido las

siguientes características:

- **Microempresa:** *ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT [S/. 592,500].*
- **Pequeña Empresa:** *ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 UIT.*
- **Mediana Empresa:** *ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT”.*

A diferencia de lo que regulaba el D. Leg. 1086, como parámetros de mediciones que, estaban determinados en razón de 2 elementos, un volumen de ventas y el otro en base al número de trabajadores. El nuevo TUO de la ley N° 30056, ya no contempla el del número de trabajadores para la calificación de una micro o pequeña empresa, sino tan solo en base al volumen de ventas, que dicho de paso en merito a este factor de evaluación también se incrementa una nueva categoría llamado mediana empresa, cuyo volumen de ventas no exceder el monto de 1700 UIT hasta un

2.2.3.3. Régimen Laboral Especial de la micro, pequeña y mediana empresa

Objeto y Ámbito de Aplicación

Conforme al artículo 50° de la Ley MIPYME, que recoge el artículo 41° de la Ley MYPE, se crea el Régimen Laboral Especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de la MYPE, y mejorar las condiciones de “*disfrute efectivo*” de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas.

A su vez, el artículo 46° de la Ley MIPYME, cuyo texto es idéntico al del artículo 38° de la Ley MYPE, puntualiza que la citada Ley se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las micro y pequeñas

empresas, así como a sus conductores y empleadores.

Microempresa

Régimen Laboral Especial de la Microempresa

En virtud de los artículos 50º, 55º y 56º de la Ley MIPYME, cuyos textos son idénticos a los de los artículos 41º, 46º y 47º de la Ley MYPE, la Microempresa —al igual que la Pequeña Empresa— puede acogerse al RLE de la MYPE que comprende: remuneración, jornada de trabajo de ocho (8) horas, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo, descansos remunerados (descanso semanal, descanso vacacional de 15 días y descanso por días feriados) y protección contra el despido injustificado o arbitrario (10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias). Sin embargo, los trabajadores de la Microempresa —a diferencia de los de la Pequeña Empresa— no tienen derecho a un S.C.T.R. ni a un Seguro de Vida a cargo de su empleador, cuando corresponda, tampoco a los Derechos Colectivos, la Participación en las Utilidades, la C.T.S. ni a las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

Régimen Especial de Salud para la Microempresa: SIS Microempresa

Según el artículo 64º de la Ley MIPYME, el mismo que recoge el artículo 57º de la Ley MYPE con las modificaciones anotadas en pie de página, los trabajadores y conductores de la Microempresa serán afiliados al Régimen Semi-contributivo del Seguro Integral de Salud y esta afiliación comprenderá a sus derechohabientes. Su costo será parcialmente subsidiado por el Estado condicionado a la presentación anual del certificado de inscripción o reinscripción vigente del REMYPE de la SUNAT, y a la relación de trabajadores,

conductores y sus derechohabientes. El empleador deberá efectuar un aporte mensual por cada trabajador afiliado, equivalente a la mitad del aporte mensual total del Régimen Semi-contributivo del SIS, el que será complementado por un monto igual por parte del Estado, a fin de que el trabajador y sus derechohabientes accedan al Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS).

Sin embargo, en virtud del artículo 39° del Reglamento, el microempresario puede optar por afiliarse y afiliar a sus trabajadores como afiliados regulares del Régimen Contributivo de ESSALUD, no subsidiado por el Estado, sin que ello afecte su permanencia en el régimen laboral especial. En este caso, el microempresario asume el íntegro de la contribución respectiva.

Creación del Sistema de Pensiones Sociales (SPS) para la Microempresa

Conforme a lo dispuesto en el artículo 65° de la Ley MIPYME, que recoge el artículo 49° de la Ley MYPE, los trabajadores y conductores de la Microempresa podrán (carácter voluntario) afiliarse al SNP (ONP) o al SPP (AFP). Adicionalmente, según el artículo 66° de la Ley MIPYME, que recoge el artículo 58° de la Ley MYPE modificado por el artículo 3° de la Ley N° 29903, se crea el Sistema de Pensiones Sociales (SPS), de carácter “obligatorio”, para los trabajadores y conductores de la Microempresa que no superen los cuarenta (40) años de edad y que se encuentren bajo los alcances de la citada norma. Es de carácter “facultativo” para los trabajadores y conductores que tengan más de cuarenta (40) años de edad, a la fecha de entrada en vigencia de la citada Ley. Sólo podrán afiliarse al SPS los trabajadores y conductores de la Microempresa. No están comprendidos en los alcances de esta norma los trabajadores que se encuentren afiliados o sean beneficiarios de otro régimen previsional. El aporte mensual de

cada afiliado equivale a una tasa de aporte gradual hasta un máximo del cuatro por ciento (4%) sobre la RMV (que asciende a S/.850 a partir del 01-05-2016) que se establecerá mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, teniendo en cuenta doce (12) aportaciones anuales. El afiliado puede elegir que sus aportes sean administrados por una AFP o por la ONP, las que pueden determinar una comisión por la administración de los aportes del afiliado. El aporte del Estado se efectuará a favor de los afiliados que perciban una remuneración no mayor a 1.5 de la RMV y en ningún caso será mayor a la suma equivalente de los aportes del afiliado.

Por su parte, la Quinta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley MYPE establece que la afiliación y el pago de los aportes al SPS en la entidad administradora de las cuentas individuales de los afiliados se iniciarán al mes siguiente en que la SBS autorice su funcionamiento.

Pequeña Empresa

Régimen Laboral Especial de la Pequeña Empresa

En virtud de los artículos 50^o, 55^o y 56^o de la Ley MIPYME, cuyos textos son idénticos a los de los artículos 41^o, 46^o y 47^o de la Ley MYPE, la Pequeña Empresa —al igual que la Microempresa— puede acogerse al RLE de la MYPE que comprende: remuneración, jornada máxima de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo, descansos remunerados (descanso semanal, descanso vacacional de 15 días y descanso por días feriados) y protección contra el despido injustificado o arbitrario (20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias). Además, los trabajadores de la Pequeña Empresa —a diferencia de los de la

Microempresa— sí tienen derecho a un S.C.T.R. y un Seguro de Vida a cargo de su empleador, cuando corresponda, así como también a los Derechos Colectivos, la Participación en las Utilidades, la C.T.S. (15 remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de 90 remuneraciones diarias) y a las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad (cada una equivalente a media remuneración).

Seguro Social en Salud para la Pequeña Empresa

Según el segundo párrafo del artículo 63º de la Ley MIPYME, que recoge el segundo párrafo del artículo 48º de la Ley MYPE, los trabajadores de la Pequeña Empresa serán asegurados regulares de ESSALUD y el empleador aportará la tasa correspondiente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. En consecuencia, dichos trabajadores no podrán afiliarse al Régimen Semi-contributivo del SIS.

Régimen de Pensiones para la Pequeña Empresa

Conforme a lo dispuesto en el artículo 65º de la Ley MIPYME, que recoge el artículo 49º de la Ley MYPE, los trabajadores de la Pequeña Empresa deberán obligatoriamente afiliarse al SNP (ONP) o al SPP (AFP). Pero, estos trabajadores no podrán afiliarse al SPS que es de carácter exclusivo para la Microempresa.

2.2.4. Convenios de la organización internacional del trabajo: (sobre igualdad de remuneración-convenio 100)

Si bien es cierto que esta convención 100 del Organismo Internacional del Trabajo, pronunciado sobre “Igualdad de Remuneración” fue dado, con la finalidad de que no haya discriminación en cuanto a la mano de obra de una mujer con el de varón.

Pero, esta discriminación no solo debe contemplarse cuando se trata de diferencias remunerativas entre la mano de obra de una mujer y un varón, sino que debe tener una interpretación mucho más profunda y extensa, pues la convención 100 intenta buscar que no haya ninguna clase de discriminación de ninguna índole sea este de sexo, raza, religión u otra.

Finalmente diremos que el derecho a la igualdad no solo permita que no haya regímenes distintos para trabajos iguales, sino que a través de un trato diferenciador, esto es, un tipo de contrato con derechos reducidos, se afecta también el derecho al acceso a mejores condiciones de vida, y por ende al disfrute de los derechos a la salud, a la educación, a la vivienda adecuada, a la alimentación, y otros (www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=convenio+100&locale=esES)

2.2.5. Origen de los derechos laborales

En el mundo de la empresa está cada vez más extendida la práctica de ofrecer a sus empleados una serie de **beneficios e incentivos sociales**, entendidos como una forma de mejorar la motivación del personal, aumentando de esta forma la productividad.

Estos incentivos ya se daban desde tiempos antiguos, donde las empresas buscaban encontrar una fórmula para mejorar la productividad. Es así que se encuentran estudios como el desarrollado por Frederick Taylor sobre los trabajos que se desarrollaban en las fábricas, planteando que la productividad aumentaría si es que se lograra dar incentivos económicos a los trabajadores dependiendo de las unidades que produzcan.

Estas teorías fueron evolucionando, y actualmente se valoran múltiples posibilidades para incentivar a la plantilla, más allá del recurso obvio de la

gratificación

económica

extra.

La **motivación**, es un factor clave, es más en las escuelas de negocios se hace especial hincapié en el papel de la motivación como **principal motor para potenciar un mayor rendimiento de los trabajadores**.

Un ejemplo claro y actual de estas buenas prácticas que nos menciona es el caso de **Google**, uno de los gigantes de internet. Entre sus buenas prácticas hay que mencionar la flexibilidad que ofrecen en cuanto a organización de horarios, la existencia de espacios de ocio en el centro de trabajo, y la libertad que dan a su personal para dedicar una parte de su tiempo a desarrollar proyectos relacionados con sus propios intereses y otros beneficios y/o incentivos, con el propósito de atraer a los mejores trabajadores y mejorar su identificación con los valores de la firma para optimizar su rendimiento.

2.3 Definiciones

2.3.1 Definición conceptual

Observamos que el ámbito de la ley, respecto al Régimen Laboral Especial, no es universal, pues quedan excluidos de aplicación de esta norma los trabajadores que laboran para empresas que se rigen por sus propios regímenes, independientemente si aquellas se encuentran dentro de los parámetros que la norma señalada, tales como el régimen laboral de los trabajadores de construcción civil, trabajadores mineros, trabajador del hogar, trabajadores extranjeros, trabajadores agrarios, trabajadores acuícolas, trabajadores adolescentes.

Estos regímenes especiales se rigen por sus propias normas, muchas de las cuales tienen mejores regulaciones en lo que respecta a derechos

laborales en comparación con el régimen común, pero no menos que aquel, allí radica la diferencia con el Régimen Especial Laboral de la micro y pequeña empresa.

Pues los derechos laborales en estas empresas son inferiores a los del régimen especial mucha más al del régimen común, siendo necesario hacer una atinencia que, dentro del régimen especial de las micro y pequeñas empresas, aun en este propio régimen hay serias diferenciaciones entre una y otra, lo que podría llamarse un sub régimen especial, pues en el caso de las micro empresas, los beneficios laborales que corresponde pagar a los trabajadores son casi nulos, con excepción de las vacaciones solo hasta por 15 días al año; mientras que en el caso de la pequeñas empresas, el pago de los beneficios laborales, de cts., gratificaciones y vacaciones, será a razón de 15 días en caso de cts., media gratificación por julio y media por navidad en caso de gratificaciones y, 15 días por un año de trabajo en caso de vacaciones.

Entonces es más que evidente la aparente discriminación que ha sido disfrazada y convalidado con el pronunciamiento del TC a través de la STC 048-2004-PI/TC fundamento 61, sobre que no hay discriminación sobre tratos diferenciados, cuando está justificado en razones de necesidad como el de que el estado debe promocionar a la micro y pequeña empresa.

2.3.2 Definición operacional

Como han escrito algunos autores, principalmente los que consideran que esta nueva ley, luego de promover la formalización de las empresas, lo que está generando es un malestar en la masa trabajadora, pues consideran que sus derechos están siendo vulnerados, dentro de ellos podemos encontrar a los de libertad laboral, derecho a una

remuneración justa y equitativa, derecho a la no igual de remuneración y la universalidad.

2.4 Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

- ❖ La implementación del TUO de la ley 30056, impacta negativamente en los derechos laborales y, la contratación de los trabajadores de alta gama en las MYPES.

2.4.2. Hipótesis específicas

- ❖ Es correcto que los artículos 50° y 55° del TUO de la Ley 30056 restringe o limita los derechos laborales a los trabajadores de la MYPES, por lo que se pide su derogación.
- ❖ Es correcto que el artículo 51° del TUO de la Ley N° 30056, no permite ejercer el derecho de libertad de contratación porque el estado se inmiscuye en ella, en un acto que solo corresponde a las partes, por lo que se pide su derogación.

2.5 Variables de estudio

2.5.1. Variable dependiente

- ❖ Derechos laborales y la libertad de contratación.

2.5.2. Variable independiente

- ❖ Aplicación del TUO de la ley N° 30056.

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

Variables	Dimensiones	Indicadores
<p align="center"><u>Variable Independiente</u></p> <p align="center">(X)</p> <p>Aplicación del TUO de la Ley N° 30056</p>	1. Teórica	- Conocimiento de las leyes que regulan los derechos laborales de los trabajadores.
	2. Práctica	- Permanencia y vigencia
<p align="center"><u>Variables Dependiente</u></p> <p align="center">(Y)</p> <p>Derechos laborales y libertad de contratación</p>	Estado 1. MYPES 2. Poder legislativo	- Regula las leyes - Legisla
	Empleado 1. Derechos individuales	- Personal

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación (referencial)

El método de investigación es:

Básica: La investigación básica o pura tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente.

3.1.1. Enfoque

Enfoque Cualitativo

En la presente investigación se planteó fundamentalmente el diagnóstico de la información sobre reducción de los derechos laborales y, la contratación de personal de alta gama en las empresas MYPES y; de qué manera el estado está promoviendo estas afectaciones, máxime cuando es este el que debe velar por los derechos de todos los trabajadores en forma irrestricto.

3.1.2. Alcance o nivel

La investigación realizada es descriptiva, porque se analizó el sentido común sobre el conocimiento de parte de los empleados, trabajadores sobre los derechos laborales disminuidos de los trabajadores contratados bajo los alcances del TUO de la ley 30056 si realmente nuestro objeto de estudio es de acorde a la realidad.

3.1.3. Diseño

No experimental

Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después

analizarlos. En la investigación no experimental se realiza sin la manipulación deliberada de las variables (Ibíd.), el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

Transversal

Los diseños de investigación transversal, cuando la investigación está centrada en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado o bien cuál es la relación entre un conjunto de variables en un punto del tiempo. Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de persona objetos e indicadores.

El diseño de la investigación es descriptivo simple.

Y, el diagrama es: M O

3.2. Población y muestra

Población

Para la realización de las encuestas se ha tomado como población a los trabajadores de las empresas inscritas en la REMYPE en la provincia de Huánuco, así como abogados que conocen el sector, empresarios cuyos empresas gozan de los beneficios del Régimen Laboral Especial y, por último funcionarios que conocen del tema, con la finalidad de verificar las implicancias de la aplicación de esta norma.

Muestra

El tamaño de la muestra sobre el cual se aplicó las encuestas estuvo conformado por: 1 Director MINTRA, 4 abogados, 10 empresarios y 20 trabajadores de las empresas que laboran en sector privado inscritas en REMYPE.

GRUPO	TOTAL
Director MINTRA	1
Abogados	4

Empresarios	10
Trabajadores	20
TOTAL	35

Muestreo

El muestreo, estuvo determinado y configurado como muestreo NO PROBABILISTICO.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	PROFESIONALES
* Encuesta	* Cuestionario	* 1 Director del MINTRA
* Encuesta	* Cuestionario	* 4 Abogados
* Encuesta	* Cuestionario	* 10 empresarios
* Encuesta	* Cuestionario	* 20 trabajadores MYPE

3.3.1. Para la recolección de datos (detallar las técnicas e instrumentos utilizados)

EL PROCEDIMIENTO UTILIZADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS HA SIDO:

- ✓ Encuestas realizadas a funcionarios, profesionales de derecho, empresarios y trabajadores del sector privado.

3.3.2. Para la presentación de datos (cuadros y gráficos)

ESTOS SON PRESENTADOS DEL SIGUIENTE MODO:

- ✓ Cuadros y

✓ Gráficos

3.3.3. Para el análisis e interpretación de los datos

Con la finalidad de que se entienda y comprenda respecto de la interpretación de los datos recolectados en las encuestas realizadas, estamos proponiendo el uso de los cuadros y gráficos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

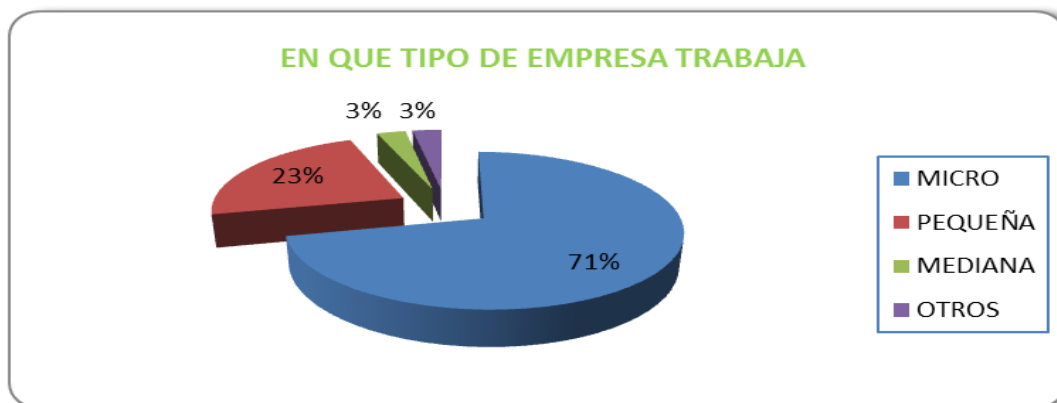
4.1. Procesamiento de datos (cuadros estadísticos con su respectivo análisis e interpretación)

1.- TABLA N°1 TIPO DE EMPRESA EN LA QUE TRABAJA

TOTAL DE ENCUESTADOS		
¿En qué tipo de empresa trabaja?	N°	%
Micro empresa	25	71
Pequeña empresa	8	23
Mediana empresa	1	3
Otros	1	3
TOTAL.	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los integrantes de la muestra.

GRÁFICO 01



Interpretación:

1. Sobre la primera pregunta se puede observar que, de un total de 35 encuestados, 25 que representa el 71% trabajan para la microempresa.
2. El 23% dice trabajar para una pequeña empresa.
3. El 3% que es 1 de un total de 35 trabajadores, trabaja para una

mediana empresa.

4. Un 3% de los encuestados trabaja en otra empresa que no es ni micro ni pequeña ni mediana empresa.

Conclusión:

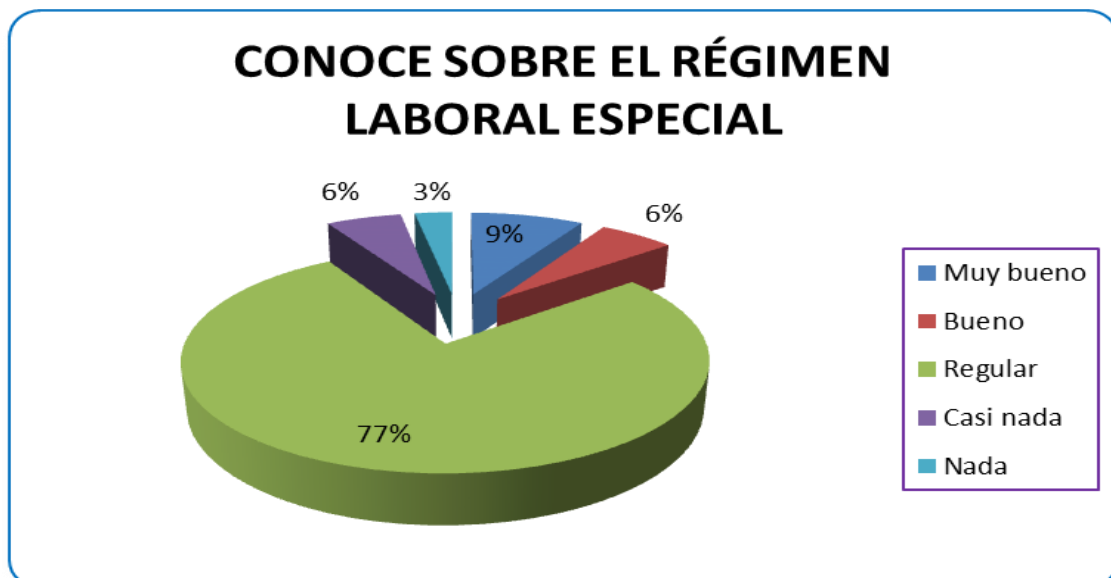
La mayoría de los encuestados trabaja para una microempresa.

2.- TABLA N° 04 CONOCIMIENTO SOBRE DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN UNA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

¿Cuál es su conocimiento sobre los derechos laborales de los trabajadores que laboran en una micro o pequeña empresa regidos por el régimen laboral especial?	TOTAL DE ENCUESTADOS	
	N°	%
Muy bueno	3	9
Bueno	2	6
Regular	27	77
Casi nada	2	6
Nada	1	3
TOTAL	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los integrantes de la muestra

GRÁFICO 02



Interpretación:

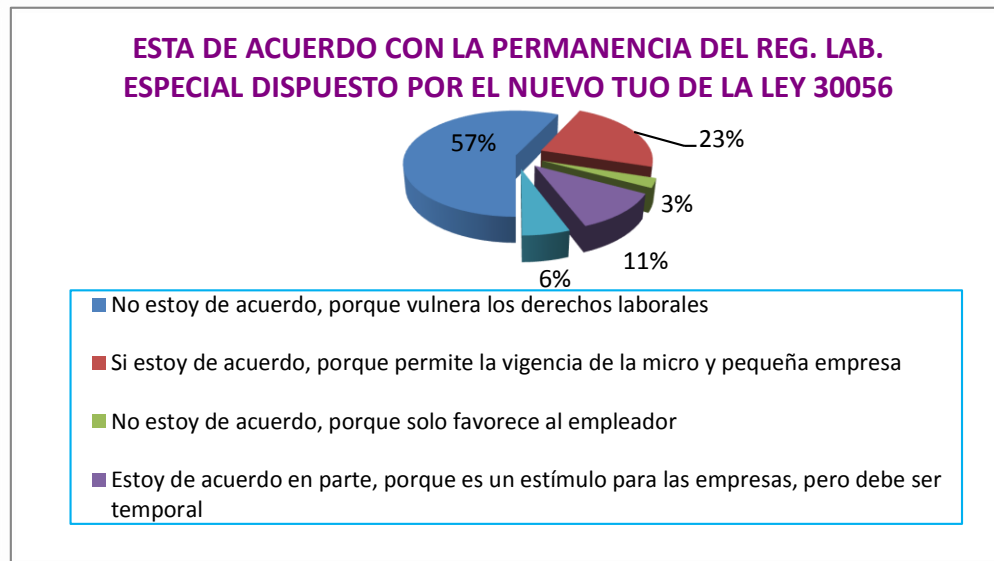
1. El Sobre 77% de los encuestados responde conocer regularmente sobre el Régimen Laboral Especial.
2. El 9% dice tener conocimiento muy bueno, sobre el Régimen Laboral Especial.
3. Hay un empate técnico a razón de 6% entre los que dicen tener conocimiento bueno sobre el Régimen Laboral Especial versus los que dicen tener casi nada de conocimiento.
4. Por último, un 3% considera tener ningún nada de conocimiento sobre el Régimen Laboral Especial.

3.- TABLA N° 03 PERMANENCIA DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL

¿Está de acuerdo con la permanencia del Régimen Laboral Especial dispuesto por el nuevo TUO de la Ley 30056?	TOTAL DE ENCUESTADOS	
	N°	%
No estoy de acuerdo, porque vulnera los derechos laborales.	20	57
Sí estoy de acuerdo, porque permite la vigencia de la micro y pequeña empresa.	8	23
No estoy de acuerdo, porque solo favorece al empleador.	1	3
Estoy de acuerdo en parte, porque es un estímulo para las empresas, pero debe ser temporal.	4	11
No estoy de acuerdo, porque a la larga va ser perjudicial para el crecimiento de las empresas.	2	6
TOTAL	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los integrantes de la muestra.

GRÁFICO 03



Interpretación:

1. Un 57% considera no estar de acuerdo con la permanencia del Régimen Laboral Especial establecida por el Nuevo TUO de la Ley 30056, por vulnerar los derechos laborales.
2. El 23% considera estar de acuerdo porque permite la existencia de las empresas.
3. Un 11% de los encuestados dice estar de acuerdo en parte porque por un lado considera que la permanencia de la Ley estimula a las empresas, y por otro lado que la permanencia de esta norma debe ser temporal.
4. El 6% de los encuestados respondió no estar de acuerdo porque a la larga esta sería perjudicial para el crecimiento de las empresas.
5. Por último un 3% dijo no estar de acuerdo porque solo favorece a los empleadores.

Conclusión:

La mayoría de los encuestados considera no estar de acuerdo con la

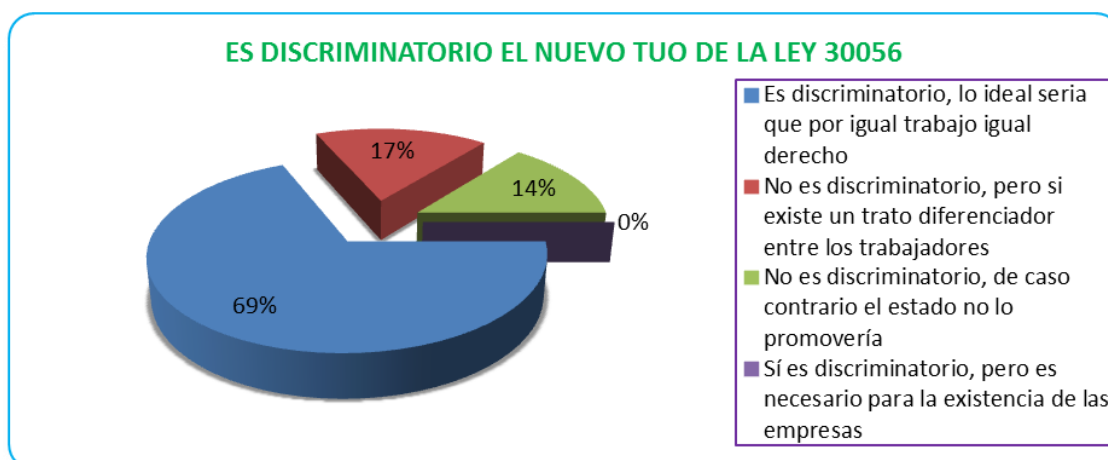
permanencia del Régimen Laboral Especial establecido por el nuevo TUO de la Ley 30056, por vulnerar sus derechos.

4.- TABLA N° 04 LA NORMA PROMOCINADA Y VIGENTE ES DISCRIMINATORIA Y ATENTA CONTRA LOS DERECHOS LABORALES.

¿Usted cree que la promoción y vigencia de normas como el nuevo TUO de la Ley 30056 que promociona el estado, es discriminatorio y atenta contra los derechos de los trabajadores?	TOTAL DE ENCUESTADOS	
	N°	%
Es discriminatorio, lo ideal sería que por igual trabajo igual derecho	24	69
No es discriminatorio, pero si existe un trato diferenciador entre los trabajadores.	6	17
No es discriminatorio, de caso contrario el estado no lo promocionaría	5	14
Sí es discriminatorio, pero es necesario para la existencia de las empresas	0	0
TOTAL	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los integrantes de la muestra.

GRÁFICO 04



Interpretación:

1. De un total de 35 encuestado, el 69% considera el nuevo TUO de la Ley 30056 si es discriminatorio, se precisa que por igual trabajo debe haber igual derecho.
2. El 17% considera no ser discriminatorio, pero si existe un trato diferenciador entre los trabajadores.
3. 17% de los encuestados dice no ser discriminatorio, de caso contrario el Estado no las promovería.

Conclusión:

Una amplia mayoría considera que el nuevo TUO de la Ley 30056 es discriminatorio, y que por igual trabajo igual derecho.

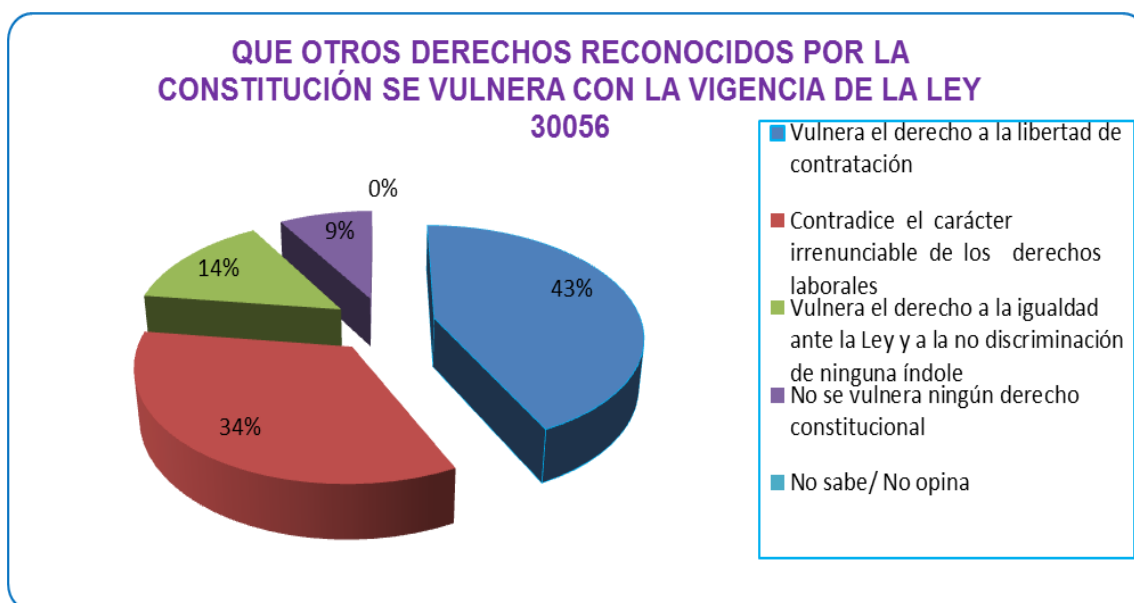
5.- TABLA 05 OTROS DERECHOS CONSTITUCIONALES QUE VULNERA EL TUO DE LA LEY 30056

¿Cree que con el nuevo TUO de la Ley 30056 además de los beneficios laborales, vulnera otros derechos laborales que tienen respaldo constitucional?	TOTAL DE ENCUESTADOS	
	N°	%
Vulnera el derecho a la libertad de contratación	15	43
Contradice el carácter irrenunciable de los derechos laborales	12	34
Vulnera el derecho a la igualdad ante la Ley y a la no discriminación de ninguna índole	5	14
No se vulnera ningún derecho constitucional	3	9
No sabe/ No opina	0	0

TOTAL	35	100
--------------	-----------	------------

Fuente: Cuestionario aplicado a los integrantes de la muestra.

GRÁFICO 05



Interpretación:

- 1.- El 43% de los encuestados señala que se vulnera el derecho a la libertad de contratación.
- 2.- El 34% de los encuestados señala que contradice el carácter irrenunciable de los derechos laborales.
- 3.- El 14% de los encuestados señala que vulnera el derecho a la igualdad ante la Ley y a la no discriminación de ninguna índole.
- 4.- El 9% de los encuestados señala que no se vulnera ningún derecho constitucional.

Conclusión:

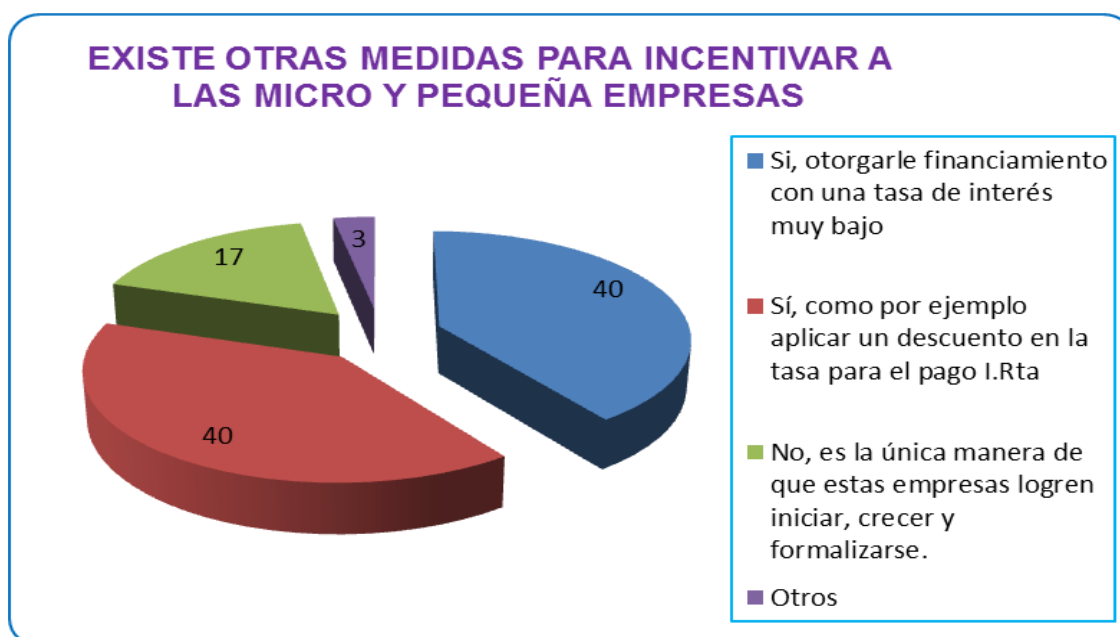
Otro de los derechos vulnerados por la vigencia del TUO de la Ley 30056, es el derecho a la libertad de contratación.

6.- TABLA 06 OTRAS ALTERNATIVAS PARA LA FORMACIÓN, CRECIMIENTO Y FORMALIZACIÓN DE LAS MYPES

¿Cree que hay otras alternativas para que el Estado promueva e incentive la formación, crecimiento y formalización de la micro y pequeña empresa que no sea el reducir el pago de los beneficios laborales?	TOTAL DE ENCUESTADOS	
	N°	%
Si, otorgarle financiamiento con una tasa de interés muy bajo	14	40
Sí, como por ejemplo aplicar un descuento en la tasa para el pago Impuesto Renta.	14	40
No, es la única manera de que estas empresas logren iniciar, crecer y formalizarse.	6	17
Otros	1	3
TOTAL	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los integrantes de la muestra

GRÁFICO 06



Interpretación:

- 1.- El 40% de los encuestados respondieron como otra alternativa al financiamiento con una tasa de interés muy bajo, y también el 40% de ellos consideran que se debe aplicar un descuento en la tasa para el pago del impuesto a la renta.
- 2.- El 17% de los encuestados señala que no, porque es la única manera de que estas empresas logren iniciar, crecer y formalizarse.
- 3.- El 3% de los encuestados responde haber otras alternativas.

Conclusión:

Para una mayoría cree que exista otra alternativa como, otorgarse financiamiento con una tasa de interés muy bajo; y, otra que plantea se otorgue un descuento en la tasa para el pago del impuesto a la renta, produciendo un empate entre estas dos alternativas.

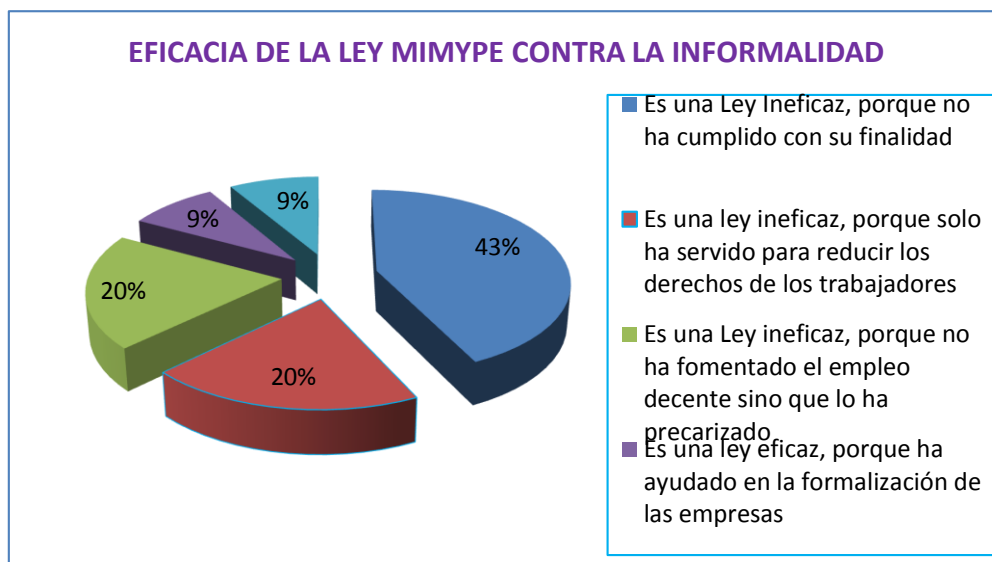
7.- TABLA 07 EFICACIA DE LA LEY MIMYPE CONTRA LA INFORMALIDAD

¿En razón de que la Ley MIMYPE tiene vigencia más de 5 años, cree Usted que ésta ha servido para reducir la informalidad o por el contrario considera que ésta es ineficaz?	TOTAL DE ENCUESTADOS	
	N°	%
Es una ley Ineficaz, porque no ha cumplido con su finalidad	15	43
Es una ley ineficaz, porque solo ha servido para reducir los derechos de los trabajadores	7	20
Es una ley ineficaz, porque no ha fomentado el empleo decente sino que lo ha precarizado	7	20
Es una ley eficaz, porque ha ayudado a la formalización de las empresas	3	9

Ninguno	3	9
TOTAL	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los integrantes de la muestra

GRÁFICO 07



Interpretación:

- 1.-El 43% de los encuestados considera que es una ley ineficaz, porque no ha cumplido con su finalidad.
- 2.-El 20% de los encuestados considera es ineficaz, porque solo ha servido para reducir los derechos de los trabajadores.
- 3.- El 20% de los encuestados considera es ineficaz, porque no ha fomentado el empleo decente sino que lo ha precarizado.
- 4.- El 9% de los encuestados considera es eficaz, porque ha ayudado a la formalización de las empresas.
- 5.-El 9% de los encuestados consideró la alternativa ninguno.

Conclusión:

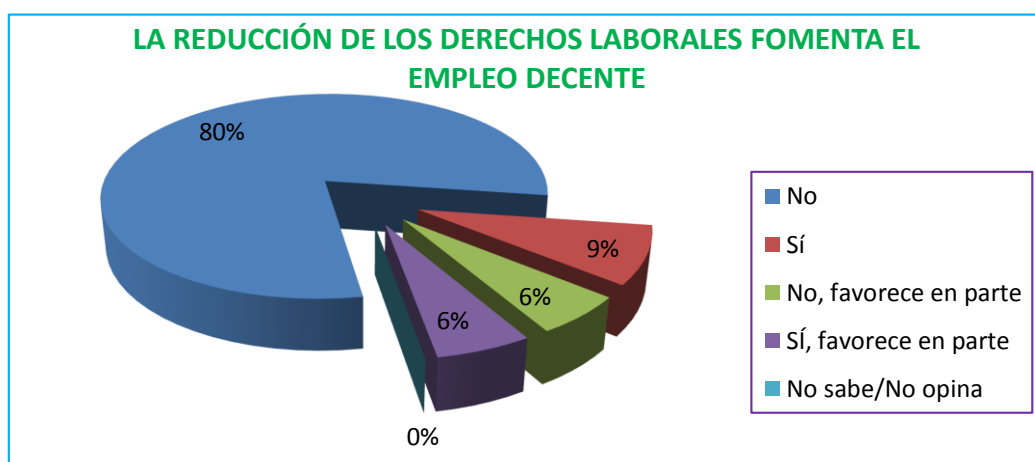
Los encuestados en mayoría consideran que la ley MIMYPE es ineficaz, no habiendo cumplido con su finalidad.

08.- TABLA 08 LA REDUCCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FOMENTA EL EMPLEO DECENTE

¿Considera Usted que la reducción de los derechos laborales establecido inicialmente por Ley 28015, modificado por el D. Leg. 1086 y, ahora por el TUO de la Ley 30056, es un medio ideal para fomentar un empleo decente?	TOTAL DE ENCUESTADOS	
	N°	%
No	28	80
Sí	3	9
No, favorece en parte	2	6
Sí, favorece en parte	2	6
No sabe/No opina	0	0
TOTAL	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los integrantes de la muestra

GRÁFICO 08



Interpretación:

1.-El 80% de los encuestados señala que la reducción de los

derechos laborales no es un medio ideal para el fomento del empleo decente.

2.-El 9% de los encuestados señala que la reducción de los derechos laborales sí es medio ideal para el fomento del empleo decente.

3.-El 6% de la encuestada señala que la reducción de los derechos laborales no es medio idea para el fomento del empleo decente, porque favorece en parte.

4.-El 6% de los encuestados señala que la reducción de los derechos laborales sí favorece el empleo decente, pero en parte

Conclusión:

Una amplia mayoría considera que la reducción de los derechos laborales, no fomenta el empleo decente.

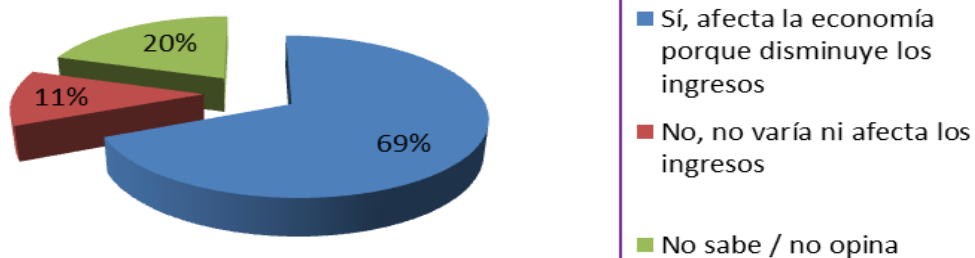
09.- TABLA 09 IMPACTO NEGATIVO DEL TUO DE LA LEY 30056 EN LOS DERECHOS LABORALES

¿Puede Usted decir si la aplicación del TUO de la Ley 30056 impacta negativamente en sus o los derechos laborales como CTS, vacaciones, gratificaciones y otros? ¿Cómo?	TOTAL DE ENCUESTADOS	
	N°	%
Sí, afecta la economía porque disminuye los ingresos	24	69
No, no varía ni afecta los ingresos	7	20
No sabe/No opina	4	11
TOTAL	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los integrante de la muestra

GRÁFICO 09

IMPACTO NEGATIVO DEL TUO DE LA LEY 30056 EN LOS DERECHOS LABORALES



Interpretación:

- 1.- El 69% de los encuestados respondieron que sí, afecta la economía porque se disminuye los ingresos
- 2.- El 20% de los encuestados respondieron que no, no varía ni afecta los ingresos
- 3.- El 11% de los encuestados respondieron no saber ni opinar

Conclusión:

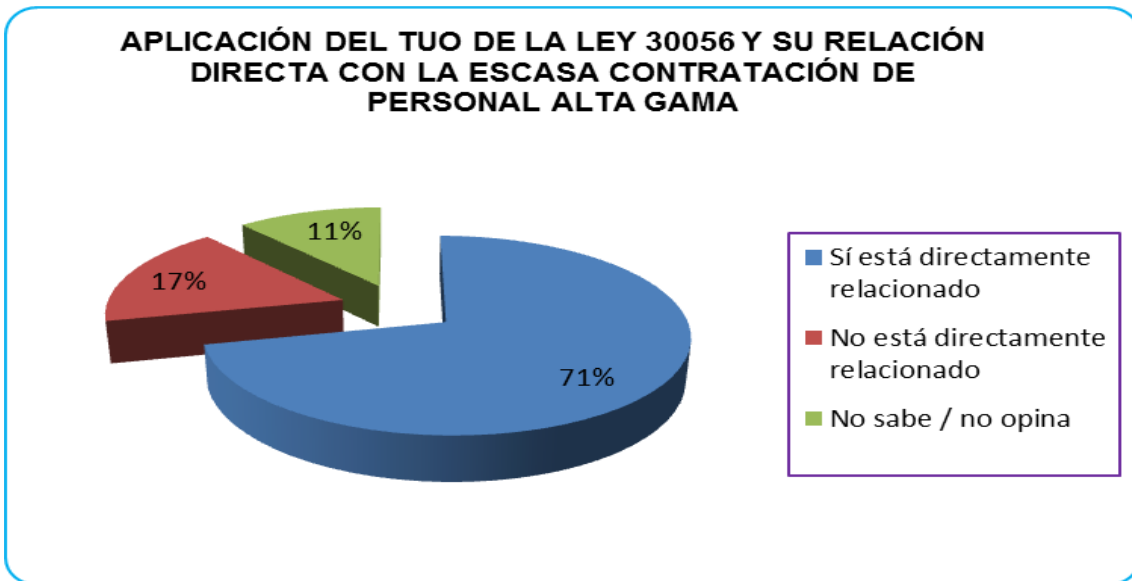
Una amplia mayoría considera que la aplicación del TUO de la Ley 30056 impacta negativamente en los derechos laborales, porque afecta su economía al ver disminuido sus ingresos.

10.- TABLA 10 APLICACIÓN DEL TUO DE LA LEY 30056 Y SU RELACIÓN DIRECTA CON LA ESCASA CONTRATACIÓN DE PERSONAL ALTA GAMA

¿Usted cree que está directamente relacionada la aplicación del TUO de la Ley 30056 con la escasa contratación de personal de alta gama en las MYPES?	TOTAL DE ENCUESTADOS	
	N°	%
Sí, está directamente relacionado	25	71
No está directamente relacionado	6	17
No sabe/no opina	4	11
TOTAL	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los integrantes de la muestra

GRÁFICO 10



Interpretación:

- 1.- El 71% de los encuestados respondieron que sí está directamente relacionado
- 2.- El 17% de los encuestados respondieron que no está directamente relacionado
- 3.- El 11% de los encuestados respondieron no saber/no opina

Conclusión:

La mayoría si considera que la aplicación del TUO de la Ley 30056 está directamente relacionado con la escasa contratación de personal de alta gama

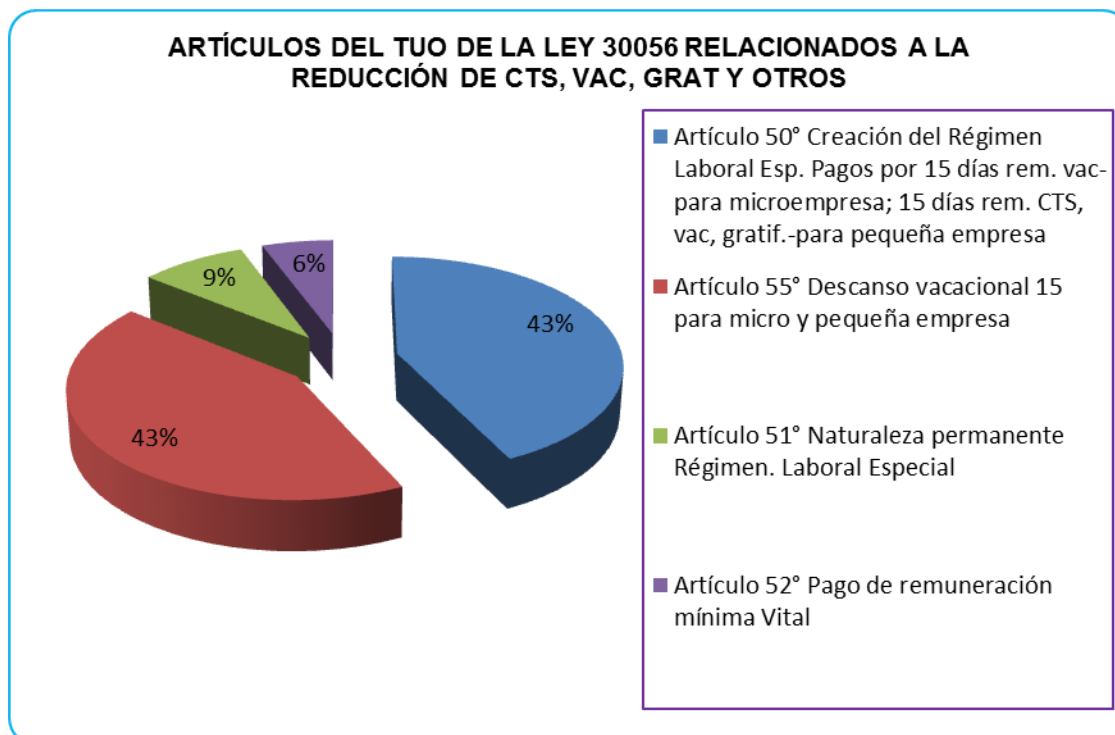
11.- TABLA 11 ARTÍCULOS DEL TUO DE LA LEY 30056 RELACIONADOS A LA REDUCCIÓN DE CTS, VACACIONES, GRATIFICACIONES Y OTROS

¿Del cuadro que tiene a la vista puede identificar que artículos del TUO de la Ley 30056 están relacionados a la reducción en	TOTAL DE ENCUESTADOS
---	-----------------------------

el pago de CTS, vacaciones, gratificaciones y otros?	N°	%
Artículo 50° Creación del Régimen Laboral Esp. Pagos por 15 días rem. vac- para microempresa; 15 días rem. CTS, vac, gratif,- para pequeña empresa	15	43
Artículo 55° Descanso vacacional 15 para micro y pequeña empresa	15	43
Artículo 51° Naturaleza permanente Régimen. Laboral Especial	3	9
Artículo 52° Pago de remuneración mínima Vital	2	6
TOTAL	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los integrantes de la muestra

GRÁFICO 11



Interpretación:

1.- El 43% de los encuestados identificaron al artículo 50° del

TUO de la Ley 30056 relacionado a la reducción de la vacaciones para el caso de la micro-empresa; CTS, vacaciones y gratificación para el caso de la pequeña empresa

2.- El 43% de los encuestados identificaron al artículo 55° como la relacionado con la reducción del pago de las vacaciones tanto para micro como pequeña empresa

3.- El 9% de los encuestados identificaron al artículo 51° alusivo a la naturaleza permanente del Régimen Laboral Especial relacionado a la reducción del pago de CTS, vacaciones y gratificaciones.

4.- El 6% de los encuestados identificó al artículo 52° RMV- relacionado a la reducción del pago de CTS, vacaciones y gratificaciones

Conclusión:

Los encuestados identificaron a los artículos 50° y 55° como las relacionadas a la reducción de los pagos como la CTS, vacaciones y gratificaciones.

12.- TABLA 12 EJERCICIO DEL DERECHO DE CONTRATACIÓN EN FORMA LIBRE Y CON AUTONOMÍA NEGOCIAL

¿Cree usted que el Régimen Laboral Especial que establece el nuevo TUO de la Ley 30056 y que tiene naturaleza permanente regulada en su artículo 51°, le da la facilidad de poder ejercer el derecho de contratación en forma libre y con autonomía negocial?	TOTAL DE ENCUESTADOS	
	N°	%
No	25	71
Sí	7	20
No sabe / No opina	3	9
TOTAL	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los integrantes de la muestra

GRÁFICO 12

Interpretación:

- 1.- El 71% de los encuestados dicen que no se puede ejercer el derecho a la contratación en forma libre y en formato negocial
- 2.- El 20% de los encuestados dice que sí se puede ejercer el derecho a la contratación en forma libre y forma negocial
- 3.- El 9% de los encuestados no sa / no opina

Conclusión:

Los encuestados consideran que no poder ejercer el derecho a la libertad de contratación, regulado en el artículo 51° del TUO de la Ley 30056 y que tiene carácter permanente.

4.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

La implementación del TUO de la ley 30056, impacta negativamente en los derechos laborales y, la contratación de los trabajadores de alta gama en las MYPES.

De acuerdo con la encuesta realizada y la pregunta ¿Puede usted decir si la aplicación del TUO de la Ley 30056 impacta negativamente en sus o los derechos laborales como la CTS, vacaciones, gratificaciones y otros? ¿Cómo? El 69% indica que sí, afecta su economía porque disminuye los ingresos; y, a la

pregunta ¿Si cree Usted que está directamente relacionado la aplicación del TUO de la Ley 30056 con la escasa contratación de personal de alta gama en las MYPES? El 69% de los encuestados respondió que sí.

Teniendo por lo tanto, que conforme se planteó en la Hipótesis general, y a la luz de las dos encuestas antes mencionadas, la aplicación del TUO de la Ley 30056 no solo impacta negativamente en los derechos laborales, sino que también lo hace en la contratación de personal de alta gama en las empresas MYPES.

Por lo que consideramos que este tipo de normas no guardan coherencia con las normas constituciones donde se establecen los derechos laborales como el pago de vacaciones, CTS, gratificaciones, utilidades de naturaleza cuantitativa y otros de naturaleza cualitativa como el remuneración equitativa y suficiente, medio de realización o igualdad de oportunidades sin discriminación, todos ellos contenidos en nuestra carta magna, pero afectados negativamente por leyes como la Ley 30056 y su reglamento dispuesto por el D.S. 013-2013-PRODUCE de rango inferior a la constitucional.

Por otro lado, consideramos que normas como el TUO de la Ley 30056 no se condicen con las normas de rango internacional como la convención 100 de la OIT, que si bien esta norma fue dada con la finalidad de poder abolir toda diferenciación entre la mano de obra entre varón y mujer; no obstante, en una interpretación amplio de esta convención lo se busca es desterrar todo tipo de diferenciación entre la mano de obra de las personas sin importar el sexo, raza, condición de cualquier otra índole.

Podemos decir que establecer Regímenes Laborales disimiles una con otra, no hace más que generar una sensación de discriminación e indirectamente se legitima esta afirmación de tener dos tipos de trabajadores, las de primera clase respaldados por el Régimen General donde los beneficios de los trabajadores son más bondadosos. Y, los de segunda clase, contratados bajo el Régimen Laboral Especial donde los pagos de los beneficios laborales son menos favorables, llegando a encontrar en este mismo régimen hasta 2 sub

categorías (micro y pequeña empresa) donde el comparativo entre uno y otro resulta más que discriminador.

En estas condiciones, es más que necesario, sino, es urgente, concretar la tan ansiada reforma laboral que sigue durmiendo en el sueño de los justos.

Esto es y seguirá siendo el clamor de muchos trabajadores para erradicar normas discriminatorias y disimiles unas a otras que vulneran los derechos laborales de los trabajadores de las MYPES; así también, estaremos cumpliendo con los estándares y las convenciones de la OIT en procura de erradicar cualquier tipo de norma que tenga vestigios esclavistas propias de los años donde reinaba el atropello y vulneración de los derechos de nuestros hermanos trabajadores

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la Hipótesis General de que sí, la aplicación del TUO de la Ley 30056 impacta negativamente en los derechos laborales, además de estar directamente relacionado con escasa contratación de personal de alta gama.

Estos resultados guardan cierta relación con lo manifestado por Agustina Castilla Gamarra (2009), en su trabajo titulado “Revisar el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, aprobado por el D. Leg. 1086. Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa. Apuntes iniciales, a propósito de las modificatorias introducidas por la Ley 30056 y su TUO 013-2013-produce”. Que, dentro de las conclusiones negativas resalta las duras críticas que sobre este Régimen Laboral Especial se dice, dado que ésta precariza los Derechos Laborales de los trabajadores, así como que tiene carácter discriminatorio porque es un régimen que en comparación con el régimen general recorta derechos básicos bajo el pretexto de ampliar la base vía la reducción de costos.

Otros autores que si bien no se pronuncian directamente sobre el título de la presente tesis, no obstante, refieren sus estudios a temas que está directamente relacionado con aquello, esto es, el Régimen Laboral Especial y su naturaleza permanente; la constitucionalidad y eficacia de la fórmula de la reducción de los derechos laborales para la formalización MYPE; si la reducción de los derechos laborales es el medio idóneo para fomentar un empleo decente.

Así encontramos a autores como María Eugenia Luyo Rodríguez; Max Carbajal Alegre; José Chagua; Mario Huamán; Enrique Fernández; Kathryn Tatyana Sandoval Castillo y otros, quienes tienen las siguientes conclusiones: Que el Régimen Laboral Especial debe ser temporal y no permanente porque en caso contrario pierde su matiz cuando se

pretenda lo contrario; que el fomento del empleo decente no puede ser logrado con la reducción de los beneficios laborales de los trabajadores por lo que no debe extenderse en el tiempo; que está probado que la reducción de los derechos laborales no ayuda en nada a la formalización de las empresas llegando a ser esta ansiada meta un fracaso en más de 10 años en las que tiene en vigencia dicho régimen laboral especial y que este régimen no es otra cosa que La Ley General del trabajo.

Todas estas conclusiones arribadas por los autores antes citados, y que son referentes teóricos de la presente tesis, contrastan con los resultados encontrados en el devenir de nuestra presente investigación, esto nos llevan a poder afirmar con certeza que la aplicación del TUO de la Ley 30056 viene impactando negativamente en la reducción de los derechos laborales de los trabajadores, dado que con la emisión y puesta en vigencia del TUO de la ley 30056 que ha absorbido en su totalidad los dispositivos legales tales como la Ley 28015 y el D. Leg. 1086 con las cuales se ha venido regulando el Régimen Laboral Especial, se permite su existencia y permanencia en forma perpetua de dicho régimen laboral para regular las relaciones laborales de los trabajadores y empleados adscritos a las MYPES.

Por otra parte, los mencionados autores no hacen referencias sobre el impacto del TUO de la Ley 30056 sobre la contratación de personal de alta gama en las MYPES a consecuencia del Régimen Laboral Especial. No obstante en trabajos como los desarrollados por la Fundación de Observatorio PYME de Argentina, nos vienen advirtiendo que la falta de personal técnico calificado limita el crecimiento de la PYMES; complementando este trabajo con el de María Mercedes Aguilar Martínez, Kristel Ivonne Martínez Alvarado, sobre su trabajo de las PYMES ante el proceso de globalización, que concluyen que las MYPES no logran ser competitivas por tener estructura pequeña, falta de capital y tecnología, pero que además se están enfrentando a un problema mayor que es la globalización, y que las MYPES no pueden contratar a personal altamente especializado por no pagar salarios competitivos ni ofrecer incentivos salariales. Y, como quiera que el no tener personal calificado limita el crecimiento de las MYPE, y que adicionalmente estas empresas se vienen enfrentando a un problema mayor que es la globalización, por lo que en el caso de los trabajadores exige que tengan apertura a los cambios así como estar debida y constantemente capacitados para sortear los embates

de la globalización, pero ello se ve frustrado, dado que si se le quita a los trabajadores ingresos como CTS, vacaciones, gratificaciones, se afectando gradualmente su economía, en consecuencia, no podrán cubrir ciertas contingencias menos aun invertir de mutuo propio en sus respectivas capacitaciones y renovación de conocimientos.

Es de advertir por lo tanto, y tal como lo indica María Mercedes Aguilar Martínez y Kristel Ivone Martínez Alvarado en su obra titulado las “Las PYMES ante el proceso de globalización” refiriéndose a que las MYPES no pueden contratar personal altamente especializado por no pagar salarios competitivos ni ofrecer incentivos salariales, tanto más entonces, si a ello le sumamos el tema de la reducción de los derechos laborales.

Por lo que a la luz de las respuestas de nuestra encuesta a la pregunta ¿Si Usted cree que está directamente relacionada la aplicación del TUO de la Ley 30056 con la escasa contratación de personal de alta gama en las MYPES? Es de entender que los encuestados respondieron abrumadoramente que sí, representado por el 69% de ellos, por lo que podemos relacionar reducción de derechos laborales con escasa contratación de personal de alta gama.

En lo que respecta si es correcto que los artículos 50° y 55° del TUO de la Ley 30056 restringe o limita los derechos laborales a los trabajadores de la MYPE. Ante la pregunta establecida en la Tabla N° 11, se registró un empate de 43% entre los encuestados que identificaron al artículo 50° y, al artículo 55° del TUO de la Ley 30056 cuyos cuerpos normativos están directamente relacionados a la reducción en el pago de CTS, gratificaciones, vacaciones. Coincidimos con ellos, pues basta con revisar el tenor de estos artículos para establecer dicha relación.

En cuanto, si es correcto que el artículo 51° del TUO de la Ley N° 30056, no permite ejercer el derecho de libertad de contratación. Ante la pregunta ¿Cree Usted que el Régimen Laboral Especial que establece el nuevo TUO de la Ley 30056 y que tiene naturaleza permanente regulado en su artículo 51°, le da posibilidad de poder ejercer el derecho de contratación en forma libre y con autonomía negocial? El 71% de los encuestados considera que este Régimen Laboral Especial, no les permite contratar libremente.

En este extremo no ha sido posible confirmar o rechazar la hipótesis, dado que la bibliografía al que se consultó no hacen alusión directa sobre el tema; no obstante, consideramos que se pueden extraer expresiones que hacen referencia al tema, como cuando nos dicen por ejemplo: que la reducción de los derechos no permite el fomento del empleo decente y, como quiera que este término engloba todo lo relacionado a la calidad del empleo para los trabajadores, tanto en su aspecto cuantitativo como en el cualitativo. Por lo tanto, en un sentido muy amplio, la calidad del empleo, no solo podrá calificarse cuando ya se haya materializado la contratación y en el ejercicio de las prestaciones, sino desde mucho antes, desde los actos postulatorios a una contratación que debe regirse esencialmente bajo el principio de la libertad contractual para que las partes en igualdad de condiciones y con absoluta libertad deberán establecer las cláusulas y condiciones que regirá su relación laboral, sin que ninguna de ellas (en especial el empleador) tenga mejores armas, como es la que con el TUO de la Ley 30056 otorga al empleador, al permitirles una reducción en el pago de los beneficios laborales como CTS, gratificaciones, vacaciones y otros conceptos.

CONCLUSIONES

La implicancia del TUO de la Ley 30056 en la reducción de los derechos laborales de los trabajadores y en la contratación de personal de alta gama en las empresas MYPES, es manifiestamente evidente y hemos llegado a estas conclusiones por las siguientes razones:

- En primer lugar, el pago de los derechos laborales tales como CTS, vacaciones, gratificaciones, no aplica a todos los trabajadores del sector privado. Siendo el caso que el goce de aquellos derechos solo lo pueden gozar trabajadores que hayan sido contratados bajo el régimen laboral general, no siendo ello así, para los trabajadores que están contratados bajo el régimen laboral especial, prescrito en el cuerpo normativo del TUO de la Ley 30056. En consecuencia, está confirmado que la reducción de los derechos laborales establecidos por el Régimen Laboral Especial regulado y contenidos en el cuerpo normativo del TUO de la Ley 30056 está relacionado con la vigencia y aplicación de dicha norma; por lo tanto se confirma la hipótesis planteada.
- En segundo lugar, es evidente que también la aplicación del TUO de la Ley 30056 está afectando la contratación de personal de alta gama en las MYPES (micro y pequeñas empresas). Como quiera que estas empresas vienen contratando a sus trabajadores al amparo de lo establecido en este régimen laboral especial contenidos en su TUO, lo que en equivalencia monetaria significa menos ingresos para los trabajadores al no recibir o recibir de forma fraccionada el goce de los derechos laborales como CTS, vacaciones y gratificaciones; esta situación, viene teniendo repercusión directa o indirectamente en la contratación de personal de alta gama, por cuanto el personal calificado siempre buscará mejores e incentivos salariales y migrará sin dudar a otras empresas (medianas o grandes) que si pagan estos y otros beneficios laborales.

➤ En tercer lugar, No cabe dudas de que la vigencia y permanencia del TUO de la Ley 30056 y con ello del Régimen Laboral Especial, ha mejorado enormemente la posición contractual del empleador dentro de una relación laboral, transgrediendo el derecho de libertad contractual reconocido en nuestra carta magna que no obstante de aplicar a aspectos meramente civiles, no encontramos razones para esta también tenga regulación en el campo laboral dado que doctrinariamente tiene sustento en la libertad individual y autonomía de la voluntad que son pilares de todo tipo de contratación incluido el laboral. Estando así las cosas, queda en evidencia, que la reducción de los derechos laborales de los trabajadores, impacta negativamente con el principio de libertad contractual en contra de los trabajadores, por no permitirles libremente establecer las condiciones de su relación laboral con el empleador, básicamente en aspectos como el pago de CTS, gratificaciones, vacaciones y otros conceptos, con la leve ventaja que ya el legislador había otorgado en sendas leyes ganadas duramente gracias a la lucha cruenta del insufrible proletariado.

RECOMENDACIONES

- Que se cumpla los compromisos establecidos en tratados internacionales y convenciones como la 100, con la finalidad de erradicar de la legislación interna todo tipo de norma con contenido discriminatorio, si bien esta convención 100 describe la no discriminación entre la mano de obra de una mujer versus un hombre; pero tal discriminación, no solo debe estar entendida en un sentido restrictivo sino un sentido amplio. Por lo tanto, el Estado no debe promover norma que supone diferenciaciones entre unos y otros, como se viene haciendo, al haber regulado normas especiales para los trabajadores de la micro y pequeña empresa, y otra para los trabajadores de las empresas reguladas por el régimen laboral general (medianas y grandes empresas).

En contraparte, el Estado debe encontrar otro tipo de medidas que permitan coadyuvar a la micro y pequeña empresa en su camino a la formalización, tales como: otorgarles una deducción adicional de 10% para el pago del impuesto a la renta que, mitiga el costo y cargas laborales por la contratación e inclusión de los trabajadores a sus planillas. De esta manera, se podrá motivar a las empresas para que se formalicen sin que ello afecte o atente en contra de los derechos e intereses de los trabajadores.

- Que se realice una mejor organización de los trabajadores a través de la composición de un sindicato o en su defecto un representante, para que a través de estos organismos se pueda negociar mejoras no solo salariales sino a nivel de derechos como los del goce de las vacaciones, CTS, gratificaciones, siendo esta herramienta una de las más viables con las que cuentan los trabajadores en tan el poder legislativo suprima la vigencia de estas normas y disponga por ejemplo que, en plazo de 03 años como máximo todos los trabajadores pasen al régimen común general y gocen de los derechos laborales que le fueron suprimidos por la legislación laboral especial a cambio de la deducción adicional del 10% para el

pago del impuesto a la renta.

- Por último, somos de la idea que el Estado no puede ir en retroceso, puesto las constituciones y leyes de antaño han venido en constante evolución en lo que a otorgamiento de derechos se refiere gracias a la lucha constante y pujante de todos los trabajadores quienes a lo largo de los años han venido luchando y conquistando estos derechos que ahora se les quita por la vigencia de las norma como el nuevo TUO de la Ley 30056. En ese sentido, se debe realizar un mejor estudio e identificar otras medidas distintas a la reducción de los derechos laborales y que tenga eco en el fomento, formalización y crecimiento de la micro y pequeña empresa.

Así mismo, se debe llevar a cabo, un estudio minucioso para saber con certeza que si la famosa y tan ansiada formalización de las empresas está teniendo un efecto positivo, solo de esta manera se podrá entenderse porque el estado muy a pesar de los informes, estudios, investigaciones no oficiales que presentan cifras nada alentadoras, viene permitiendo y justificando la existencia de normas lesivas para los derechos de los trabajadores, como el TUO de la Ley 30056.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agustina Yolanda Castillo Gamarra. (2009). Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa. Apuntes Iniciales, a propósito de las modificaciones introducidas por la Ley N° 30056 y la aprobación del TUO de la Ley MIPYME mediante D.S. N° 013-2013-PRODUCE.

Convenio Internacional: 100

Enciclopedia Jurídica. Derecho Laboral.

Julián Pérez Porto y María. (2009). Definición de Derecho Laboral.

Laura Villadiego. (2012). Una breve historia de los derechos laborales.

María Eugenia Luyo Rodríguez. (2015). Derechos Laborales para la formalización bajo la lupa: el caso MYPE.

Organización Internacional del Trabajo

Página Web. Sp.beneficios-incentivos.sodex.com/News/News-el-origen-de-los-beneficios-sociales-para-las-empresas. El origen de los Beneficios Sociales.

Wikipedia. Historia del Constitucionalismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS - PAGINAS WEB:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO, disponible en:

<http://portal.ine.gob.pe/informacionlegal/Constitucion%20y%20Leyes1/Constituci%C3%B3n%20Politica%20del%20Per%C3%BA%201993.pdf>

D.S. 013-2013-PRODUCE, disponible en:

<http://www2.produce.gob.pe/dispositivos/publicaciones/ds013-2013-produce.pdf>

LEY MYPE MTPE, Disponible en :

http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/LEY_28015.pdf.

OIT rechaza propuesta de nuevo régimen laboral del sector privado, disponible en:

<http://larepublica.pe/economia/827051-oit-rechaza-propuesta-de-nuevo-regimen-laboral-del-sector-privado-peruano>.

Promulgan la Ley 30056 que modifica la actual Ley MYPE y otras:

<https://mep.pe/promulgan-ley-no-30056-que-modifica-la-actual-ley-mype-y-otras-normas-para-las-micro-y-pequenas-empresas/>

Principales beneficios de la Ley MYPE, disponible en:

<http://www.prompex.gob.pe/Miercoles/Portal/MME/descargar.aspx?archivo=C1DED215-5C9C-44B1-9CE0-10484048C5F1.PDF>

Regímenes laborales privados y el caos generado con la Ley Laboral Juvenil, disponible en:

<http://www.elregionalpiura.com.pe/index.php/especiales/163-reportajes/5783-regimenes-laborales-privados-y-el-caos-generado-con-la-ley-laboral-juvenil>

Regímenes Laborales: Trabajar para el sector privado y público, disponible en:

<http://www.expat.com/forum/viewtopic.php?id=534310>

ANEXOS

UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUÁNUCO

TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

IMPLICANCIA DE TUO DE LA LEY 30056 EN LA REDUCCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y, LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE ALTA GAMA EN LAS EMPRESAS MYPES.

El presente cuestionario está elaborado con la finalidad de poder de recoger información sobre la implicancia del TUO de la Ley 30056 en la reducción de los derechos laborales y, la contratación de alta gama en las empresas MYPES en la ciudad de Huánuco en el año 2016.

Indicaciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y marque la respuesta que de acuerdo a su conocimiento, estudio o noción considera es la correcta, para tal fin marque con una (X).

1.- ¿En qué tipo de empresa trabaja?

Alternativas	Marque con X
Micro empresa	
Pequeña empresa	
Mediana empresa	
Otros	

2.- ¿Cuál es su grado de conocimiento sobre el Régimen Laboral Especial que rige a las empresas calificadas como micro y pequeña empresa?

ALTERNATIVAS	MARCA CON UNA (X)
Muy bueno	
Bueno	
Regular	
Casi nada	
Nada	

3.- ¿Está de acuerdo con la permanencia del Régimen Laboral Especial dispuesto por el nuevo TUO de la Ley 30056?

ALTERNATIVAS	MARCA CON UNA (X)
No estoy de acuerdo, porque vulnera los derechos laborales.	
Sí estoy de acuerdo, porque garantiza la vigencia de la micro y pequeña empresa.	
No estoy de acuerdo, porque solo favorece al empleador	
Estoy de acuerdo en parte, porque es un estímulo para las empresas, pero debe ser temporal	
No estoy de acuerdo, porque a la larga va ser perjudicial para el crecimiento de las empresas	

4.- ¿Usted cree que la promoción y vigencia de normas como el nuevo TUO de la Ley 30056 que promueve el Estado, es discriminatorio y atenta contra los derechos de los trabajadores?

ALTERNATIVAS	MARCA CON UNA (X)
Es discriminatorio, lo ideal sería que por igual trabajo igual derecho	
No es discriminatorio, pero si existe un trato diferenciador entre los trabajadores.	
No es discriminatorio, de caso contrario el estado no lo promocionaría	
Sí es discriminatorio, pero es necesario para la existencia de las empresas	

5. ¿Cree que con el nuevo TUO de la Ley 30056 además de los beneficios laborales, se vulnera otros derechos laborales que tienen respaldo constitucional?

ALTERNATIVAS	MARCA CON UNA (X)
Vulnera el derecho a la libertad de contratación	
Contradice el carácter irrenunciable de los derechos laborales	
Vulnera el derecho a la igualdad ante la Ley y a la no discriminación de ninguna índole	
No se vulnera ningún derecho constitucional	
No sabe/no opina	

6.- ¿Cree que hay otras alternativas para que el Estado promueva e incentive la formación, crecimiento y formalización de la micro y pequeña empresa que no sea el reducir el pago de los beneficios laborales?

ALTERNATIVAS	MARCA (X)
Si, otorgarle financiamiento con una tasa de interés muy bajo	
Sí, como por ejemplo aplicar un descuento en la tasa para el pago Impuesto Renta.	
No, es la única manera de que estas empresas logren iniciar, crecer y formalizarse.	
Otros	

7.- ¿En razón de que la Ley MIMYPE tiene vigencia más de 5 años, cree Usted que ésta ha servido para reducir la informalidad o por el contrario considera que ésta es ineficaz?

ALTERNATIVAS	MARCA CON UNA (X)
Es una ley Ineficaz, porque no ha cumplido con su finalidad	

Es una ley ineficaz, porque solo ha servido para reducir los derechos de los trabajadores	
Es una ley ineficaz, porque no ha fomentado el empleo decente sino que lo ha precarizado	
Es una ley eficaz, porque ha ayudado a la formalización de las empresas	
Ninguno	

8.- ¿Considera Usted que la reducción de los derechos laborales establecido inicialmente por Ley 28015, modificado por el D. Leg. 1086 y, ahora por el TUO de la Ley 30056, es un medio ideal para fomentar un empleo decente?

ALTERNATIVA	MARCA CON UNA (X)
No	
Sí	
No, favorece en parte	
Sí, favorece en parte	
No sabe/No opina	

9.- ¿Puede Usted decir si la aplicación del TUO de la Ley 30056 impacta negativamente en sus o los derechos laborales como CTS, vacaciones, gratificaciones y otros? ¿Cómo?

ALTERNATIVAS	MARCA CON UNA (x)
Sí, afecta la economía porque disminuye los ingresos	
No, no varía ni afecta los ingresos	
No sabe/No opina	

10.- ¿Usted cree que está directamente relacionada la aplicación del TUO de la Ley 30056 con la escasa contratación de personal de alta gama en las MYPES?

ALTERNATIVAS	MARCA CON UNA (x)
Sí, afecta la economía porque disminuye los ingresos	
No, no varía ni afecta los ingresos	
No sabe/No opina	

11.- ¿Del cuadro que tiene a la vista puede identificar que artículos del TUO de la Ley 30056 están relacionados a la reducción en el pago de CTS, vacaciones, gratificaciones y otros?

ALTERNATIVA	MARCA CON UNA (X)
Artículo 50° Creación del Régimen Laboral Esp. Pagos por 15 días rem. vac- para microempresa; 15 días rem. CTS, vac, gratif,-para pequeña empresa	
Artículo 55° Descanso vacacional 15 para micro y pequeña empresa	
Artículo 51° Naturaleza permanente Régimen. Laboral Especial	
Artículo 52° Pago de remuneración mínima Vital	

12.- ¿Cree Usted que el Régimen Laboral Especial que establece el nuevo TUO de la Ley 30056 y que tiene naturaleza permanente regulada en su artículo 51°, le da la facilidad de poder ejercer el derecho de contratación en forma libre y con autonomía negocial?

ALTERNATIVA	MARCA CON UNA (X)

No	
Sí	
No sabe / No opina	

TITULO: APLICACIÓN DEL TUO DE LA LEY N° 30056 Y SU IMPACTO EN LOS DERECHOS LABORALES Y, LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE ALTA GAMA EN LA EMPRESAS MYPES DE LA PROVINCIA DE HUANUCO 2016.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			METODOLOGÍA MÉTODO:
			VARIABLES	INDICADORES	DIMENSIONES	
1. Problema General ¿De qué modo incide la aplicación del TUO de la Ley N° 30056 en la reducción de los derechos laborales y, la contratación de personal de alta gama en la MYPES?	1.- Objetivo General Establecer en qué modo incide la aplicación del TUO de la Ley N° 30056 en la reducción de los derechos laborales y, en la contratación de personal de alta gama en las MYPE	1. HIPOTESIS GENERAL-H1. La implementación del TUO de la Ley N° 30056, impacta negativamente en los derechos laborales y, la contratación de personal de alta gama en las MYPES.	1. VI: Aplicación del TUO de la ley N° 30056.	1. Conocimiento de las leyes que sustentan las regulaciones del estado de los derechos laborales de los trabajadores.	○ Teórico	TIPO DE INVESTIGACIÓN: No experimental
				2. Aplicación y vigencia	○ Práctico	NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Referencial:
2. Problemas específicos 2.1. ¿Qué artículos del TUO de la ley N° 30056 están vinculados a la reducción de los derechos laborales y de qué modo les perjudica? 2.2. ¿Qué aspectos del TUO de la Ley N° 30056 no permiten la Libertad de Contratación de los trabajadores de las MYPES?	2.Objetivos específicos 2 2.1. Determinar que artículos del TUO de la ley N° 30056 restringe o limita los derechos laborales. 2.2. Determinar de qué forma el TUO de la Ley 30056 no permite el ejercicio del derecho fundamental de libertad de contratación.	2.HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2.1. H2 Es correcto que los 50° y 55° del TUO de la ley N° 30056, restringe o limita los derechos laborales a los trabajadores de la MYPES, por lo que se pide su derogación. 2.2. H3 Es correcto que el artículo 51° del TUO de la Ley N°30056, no permite ejercer el derecho de libertad de contratación porque el estado se inmiscuye en ella, en un acto que solo corresponde a las partes, por lo que también se pide su derogación.	1. VD: Derechos laborales y libertad de contratación.	○ Estado 3. REMYPES 4. Poder Legislativo	- Aplica la Ley - Legisla	POBLACIÓN: Trabajadores, empresarios, profesionales y funcionarios del sector MUESTRA: 1 Director MINTRA; 4 abogados; 10 empresarios; 20 trabajadores de MYPES.
				○ Empleado 5. Derechos individuales	- Personal	INSTRUMENTOS Cuestionarios

TESISTA: