

FACULTAD DE
DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS



Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“REPERCUSION DE LA INFORMALIDAD DE LAS MYPES, RESPECTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES RELACIONADAS A JORNADAS LABORALES, REMUNERACIONES Y A LA INEXISTENCIA O SUPLENCIA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE TRABAJADORES EN CAJAMARCA EN EL AÑO 2019 AL 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADA

Autora:

Nazarea Sarai Bazan Cabanillas

Asesor:

Dr. Homero Absalón Salazar Chávez

Cajamarca - Perú

2022

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Dr. Homero Salazar Chávez , docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Carrera profesional de DERECHO, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- BAZAN CABANILLAS NAZAREA SARAI

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: **REPERCUSION DE LA INFORMALIDAD DE LAS MYPES, RESPECTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES RELACIONADAS A JORNADAS LABORALES, REMUNERACIONES Y A LA INEXISTENCIA O SUPLENCIA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE TRABAJADORES EN CAJAMARCA EN EL AÑO 2019 AL 2021**, para aspirar al título profesional de: ABOGADA por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

Dr. Homero Salazar Chávez
Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: Nazarea Sarai Bazán Cabanillas para aspirar al título profesional con la tesis denominada: “REPERCUSION DE LA INFORMALIDAD DE LAS MYPES, RESPECTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES RELACIONADAS A JORNADAS LABORALES, REMUNERACIONES Y A LA INEXISTENCIA O SUPLENCIA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE TRABAJADORES EN EL AÑO 2019 AL 2021”

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Jurado

Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Jurado

DEDICATORIA

A Dios porque él me da la inspiración, las bendiciones y motivos para seguir adelante todos los días de mi vida, De igual forma, a mis padres, por apoyarme en cada paso que doy y ayudarme en poder culminar mis estudios, que es la mejor herencia que me han podido dejar, así como también, por todo el esfuerzo que han hecho para poder ayudarme a seguir mis sueños y convertirme en quien soy ahora.

.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mis familiares, mis abuelos, mis padres, mis hermanos, cuñada y sobrino por implantar en mí, confianza y valores que me han servido hasta ahora, y sé que me servirá para toda la vida.

De igual forma agradezco a mi asesor por su paciencia y por brindarme sus conocimientos.

Tabla de contenido

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
INDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN.....	12
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.1. BASES TEÓRICAS:.....	16
1.1.1. Constitución Política del Perú:	17
1.1.2. Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, regulado actualmente a través del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE.....	17
1.1.3. Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) – definición contrato de trabajo: 18	18
1.1.4. Informalidad Laboral.....	18
1.1.5. Derecho al Trabajo.....	18
1.1.6. Rol del Estado	19
1.1.7. Dignidad del trabajador y el derecho de trabajar	19
1.2. MARCO TEORICO:.....	21
1.2. Formulación del problema:.....	34
1.2.1. Pregunta General:	34
1.2.2. Preguntas Específicas:.....	34
1.3. OBJETIVOS:.....	34
1.3.1. Objetivo general	34
1.3.2. Objetivos específicos.....	34
1.4. Hipótesis.....	35
1.4.1. Hipótesis general.....	35
1.4.2. Hipótesis específicas.....	35
1.5. JUSTIFICACION.....	35
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	37
2.1. Tipo de investigación.....	37

2.1.1.	Enfoque de la Investigación:	37
2.1.2.	Tipo de la Investigación:.....	37
2.1.3.	Diseño de la Investigación:	39
2.2.	Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos).....	39
2.2.1..	Población:.....	39
2.2.2.	Muestra:.....	40
2.3.	Operacionalización de las variables:	41
	Angie Machado Castillo).....	42
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	43
2.4.1..	Técnicas:	43
2.4.2.	Instrumentos y/o materiales	43
2.5.	Procedimiento	43
2.5.1.	Procedimiento de recolección de datos.....	43
2.5.1.	Análisis de Datos.....	45
2.6.	Aspectos Éticos:.....	46
2.7.	Aplicación de Herramientas	46
CAPÍTULO III. RESULTADOS		48
3.1.	Presentación de resultados	48
3.2.	Desarrollo del cuestionario:	48
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES		62
REFERENCIAS.....		75
ANEXO.....		77

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1Pág. 24

Régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa

Tabla N° 2Pág. 30

Requisitos legales para la calificación de micro y pequeña empresa

Tabla N° 3Pag 47

Operacionalización De Variables

Tabla N°4Pág48

¿Cuánto tiempo viene laborando en la empresa actual?

Tabla N°5 Pág46

Conocimiento De Derechos Laborales

Tabla N°6..... Pág.47

¿Cuenta Con Todos Sus Beneficios Laborales?

Tabla N°7Pág.48

¿Usted Cuenta Con Un Contrato De Trabajo?

Tabla N°8 Pág.49

En caso que hubiere marcado que no tiene contrato de trabajo, ¿el tipo de contrato que tiene es de locación de servicios? marque si en caso sea locador de servicios y no en caso no tenga un contrato laboral.

Tabla N°9Pág. 50

¿En caso hubiere marcado si, que tipo de contrato tiene a plazo fijo o a plazo indeterminado?

Tabla N°10Pág. 52

¿La empresa donde usted labora, cumple con el pago de su sueldo mensual que se especifica en el contrato?

Tabla N° 11.....Pág. 53

¿El sueldo es superior a la remuneración mínima vital o no supera el monto?

Tabla N°12 ..Pág. 54

¿En la empresa donde usted labora, cumple con una jornada laboral de 8 horas diarias?

Tabla N° 13 Pág. 55

¿USTED CONSIDERA QUE SE DEBA DENUNCIAR ALGUN TIPO DE INFORMALIDAD LABORAL?

Tabla N°14 Pág.58

¿Considera usted que el estado viene ejerciendo su rol fiscalizador de manera eficiente? es decir, en razón a la protección de los derechos laborales de los trabajadores de las mypes.

Tabla N°15 Pág.59

¿TIENE CONOCIMIENTO DE COMO DENUNCIAR ANTE MINISTERIO DE TRABAJO Y SUNAFIL ANTE ALGUNA INFORMALIDAD POR PARTE DE LOS EMPLEADORES?

Tabla N°16.....Pag. 64

Cuadro comparativo entre Microempresa, Pequeña Empresa y el Régimen General

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N° 1:	47
<i>¿Cuánto tiempo viene laborando en la empresa actual?</i>	
FIGURA N° 2	48
<i>Conocimiento de derechos laborales</i>	
FIGURA N° 3	48
<i>¿CUENTA CON TODOS SUS BENEFICIOS LABORALES?</i>	
FIGURA N° 4	49
<i>¿USTED CUENTA CON UN CONTRATO DE TRABAJO?</i>	
FIGURA N° 5:	50
<i>En caso que hubiere marcado que no tiene contrato de trabajo, ¿el tipo de contrato que tiene es de locación de servicios?</i>	
FIGURA N° 06	51
<i>¿EN CASO HUBIERE MARCADO SI, QUE TIPO DE CONTRATO TIENE A PLAZO FIJO O A PLAZO INDETERMINADO?</i>	
FIGURA N° 07	52
<i>¿LA EMPRESA DONDE USTED LABORA, CUMPLE CON EL PAGO DE SU SUELDO MENSUAL QUE SE ESPECIFICA EN EL CONTRATO?</i>	
FIGURA N° 08.	53
<i>¿LA EMPRESA DONDE USTED LABORA, CUMPLE CON EL PAGO DE SU SUELDO MENSUAL QUE SE ESPECIFICA EN EL CONTRATO?</i>	
FIGURA N° 09.	55
<i>¿LA EMPRESA DONDE USTED LABORA, CUMPLE CON EL PAGO DE SU SUELDO MENSUAL QUE SE ESPECIFICA EN EL CONTRATO?</i>	

FIGURA N° 10.....56

¿USTED CONSIDERA QUE SE DEBA DENUNCIAR ALGUN TIPO DE INFORMALIDAD LABORAL?

FIGURA N° 1158

¿CONSIDERA USTED QUE EL ESTADO VIENE EJERCIENDO SU ROL FISCALIZADOR DE MANERA EFICIENTE? ES DECIR, EN RAZÓN A LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS MYPES

FIGURA N° 12.....59

¿TIENE CONOCIMIENTO DE COMO DENUNCIAR ANTE MINISTERIO DE TRABAJO Y SUNAFIL ANTE ALGUNA INFORMALIDAD POR PARTE DE LOS EMPLEADORES?

RESUMEN

Este trabajo de investigación, titulado “Repercusión de la informalidad de las MYPES, respecto de las obligaciones laborales relacionadas a jornadas laborales, remuneraciones y a la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo de trabajadores en el año 2019 al 2021”, teniendo en cuenta como finalidad dar a conocer uno de los problemas más frecuentes en el ámbito laboral, relacionado al incumplimiento de las normas laborales en las MYPES, desde la esfera de las obligaciones laborales relacionadas a jornadas laborales, remuneraciones y a la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo de trabajadores, para ello se empleará un enfoque cuantitativo, consistente en la recolección y análisis de datos, empleando instrumentos como el cuestionario y la guía e análisis documental aplicado al resultado obtenido en la muestra, conformada por 20 personas; en los resultados obtenidos se demuestra que la informalidad viene incrementando en las Empresas MYPES, trasladando a las personas que se encuentran dentro de esta informalidad a sumergirse en una aceptación de estas condiciones de trabajo con cifras altas a la fecha, por otro lado, el rol del estado, tiende a no satisfacer a las personas encuestadas, obteniendo una perspectiva negativa de este; concluyendo que el derecho al trabajo se encuentra tipificado en el artículo 22, 23, 24, 25 nuestra Constitución los mismos que amparan los derechos de los trabajadores respecto a la remuneración y jornadas laborales, entendiéndose así que toda persona merece las mejores condiciones laborales; es ahí donde el Estado debe ejercer su rol fiscalizador de manera eficiente a fin de evitar que se incremente esta vulneración de derechos.

En ese sentido se concluyó que, la informalidad en el Perú va en aumento, y que, para empezar a erradicar la informalidad, se debe buscar el equilibrio entre el empleador y trabajador.

Palabras claves: Obligaciones laborales, MYPES, Informalidad. Inestabilidad Laboral

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A medida que el tiempo y el Perú siga avanzando y nuevos hechos se vayan suscitando en la actualidad, el Derecho se irá haciendo cada vez más amplio, de tal forma que, en cada ámbito nuevas regulaciones o modificaciones se irán dando; bajo esa perspectiva el Derecho Laboral en el Perú, es uno de los más estudiados, debido a que, este es una rama del Derecho en general que, muestra desde una forma tan evidente la disparidad que existe entre el Empleador y el Trabajador, en el sentido de que uno siempre será por naturaleza más “empoderado” que el otro, al respecto una “franca disparidad de posiciones”, se manifiesta, antes de iniciada la relación laboral, durante su ejecución e incluso luego de extinguido el contrato de trabajo. (Manrique, 2010).

Esta disparidad se basa en que el Empleador tiene más posibilidades de manejar las situaciones a su favor, es decir poder hacer uso de su poder de dirección dentro de su Empresa respetando evidentemente los límites que imparte la Ley, sin embargo, existen ciertos casos en los que este mismo incumple sus obligaciones prescritas en la misma Ley vigente, que son muchas veces evidentes (Ejemplo: tipo de contratación, no se le paga sus Beneficios Sociales, se le paga menos de lo consta en su contrato de trabajo, etc), en donde el trabajador no puede refutar directamente a su Empleador; ante estos eventos el Estado ha tratado de cierta forma equiparar la situación mejorando las leyes entorno al trabajador, sin embargo, esto ocasionó que, estas normas se pongan más rigurosas para el Empleador, es decir, muchas formalidades, lo que llevo a la informalidad en algunos casos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de la 15^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) ha propuesto diversos criterios para definir la informalidad de acuerdo a la realidad propia de cada país entre ella: la organización legal, el registro de la propiedad, el tipo de contabilidad que llevan, destino de la producción, tipo de actividad económica, número de

personas ocupadas en formas continua, incumplimiento de beneficios laborales y remuneraciones, entre otros (CARLOS ADRIANO PEREZ, 2018).

Así mismo, como bien sabemos en el Perú como en la mayoría de Países lo que mueve la economía en mayor proporción son las Empresas Privadas, (siendo que fomentan el empleo en nuestras localidades), en esta investigación nos centraremos específicamente en la informalidad en temas laborales de las MYPES (Micro y Pequeña Empresa, en adelante “MYPES”) respecto a las obligaciones laborales relacionadas a jornadas laborales, remuneraciones y a la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo de trabajadores en el año 2019 al 2021, y analizar cómo es que estas no han podido de una forma general adaptarse a estos cambios que se ha venido teniendo o mejor dicho porque no se han logrado adaptar a las nuevas estipulaciones laborales.

Se debe tener en cuenta que las MYPES tienen un Régimen Especial de regulación, estipulada en la Ley N° 28015 – Ley de Promoción y formalización de la Micro y Pequeña Empresa, que ha venido teniendo modificaciones desde su creación en el año 2003, la finalidad de esta norma es generar más empleo además de ello que éstas aportan al PBI de nuestro País, es importante recalcar que, en Cajamarca según la NOTA DE PRENSA N° 362 - 2019 - GR.CAJ/DC.RR.PP. Cajamarca registra 31 mil 500 Mypes, de las cuales el 56% se concentra en la provincia de capital. 95% de ese grupo son microempresas, y el 5% restante, calificados como pequeñas”, informó Oscar Mendoza, presidente de la Cámara de Comercio y Producción de Cajamarca (CCyPC), alcanzando al 2020 el 91% de informalidad.

Por otro lado, La doctrina Peruana, hace mención a que existe una línea muy delgada entre la formalidad e informalidad, es decir lo que diferencia a estas figuras viene a ser el incumplimiento o cumplimiento, en el sentido de que entre teorías estas figuras no conllevan mucha diferencia, sin embargo, en la realidad – práctica- las diferencias son abismales y vulnera en gran magnitud los derechos de los trabajadores.

Bajo esa perspectiva, el Instituto Peruano de Economía (EL NUEVO DIARIO -CAJAMARCA, 2021) indica que, “Entre 2019 y 2020, el subempleo^[1] aumentó significativamente, tanto a nivel nacional (de 44.8% a 62.9%) como en la región Cajamarca (de 67.8% a 79.4%)... El deterioro del empleo también se ve reflejado en la tasa de informalidad laboral, que en la región pasó de 88% en 2019 a 91% en 2020.

Con ello, Cajamarca es la segunda región con mayor empleo informal por cuarto año consecutivo, solo por encima de Huancavelica. Resalta el alto nivel de informalidad de las zonas rurales (98%) de la región, donde se concentra más de la mitad del empleo de la región, por encima del 77% de informalidad en las zonas urbanas.” según este informe se puede advertir que, si bien es cierto existe la informalidad laboral, nos centraremos en las obligaciones laborales con más notoriedad, referentes a las muestras obtenidas en las encuestas realizadas a los 20 trabajadores de distintas Empresas MYPES que coinciden con lo que he experimentado en la práctica, referente a experiencias laborales dentro de Empresas MYPES y Estudios Jurídicos en Cajamarca, llegando así a la conclusión de que, la vulneración de derechos laborales de trabajadores vienen repercutiendo en las Jornadas Laborales, Remuneraciones y en la Inexistencia o Suplencia de los Contratos de Trabajo de las Empresas MYPES; esto se justifica por razones de índole práctica y teórica, en el sentido de que, la relevancia práctica se ampara en el incumplimiento de las obligaciones que tiene una MYPE con respecto a sus trabajadores y de qué manera los afecta, para poder prevenir o reducir futuras vulneración a derechos de los trabajadores, y la relevancia teórica se basa en que existen antecedentes sobre el tema en cuestión como es: (i) la tesis denominada “Vulneración de los Derechos Laborales por parte de los empleadores de boticas en la ciudad de Cajamarca”, (ii) Investigación sobre “Contratación de la realidad laboral de los trabajadores con la legislación aplicable”.

El principal objetivo de esta investigación, es establecer mediante un análisis el por qué en los últimos 03 años una gran parte de trabajadores de las MYPES se

han visto vulnerados en sus derechos laborales a causa de la informalidad en las mismas, teniendo como consecuencia de ello inestabilidad laboral en Cajamarca, en el sentido de que, la relevancia de la Informalidad de las MYPES respecto al incumplimiento de las obligaciones laborales referente a Jornadas Laborales, Remuneraciones y en la Inexistencia o Suplencia de los Contratos de Trabajo, en la práctica se ampara en la vulneración de derechos que tiene una MYPE con respecto a sus trabajadores; por lo que, es imprescindible descubrir la raíz de lo que anima a las empresas MYPES, a seguir con la informalidad en Cajamarca debido a que está en materia laboral va en aumento, tal es así que repercute en los trabajadores, vulnerando sus derechos.

La finalidad de las normas en la República, es erradicar o controlar la informalidad laboral en obligaciones laborales (Jornadas Laborales, Remuneraciones y en la Inexistencia o Suplencia de los Contratos de Trabajo); Norman Loayza afirma que “la informalidad surge cuando los costos se circunscriben al marco legal y normativo de un país son superiores a los beneficios que ello conlleva. La formalidad involucra costos tanto en términos de ingresar a este sector- largos, complejos y costosos procesos de inscripción y registro- como en términos de permanecer dentro del mismo – pago de impuestos, cumplir las normas referidas a beneficios laborales y remuneraciones, manejo ambiental, salud, entre otros” (Norman Loayza, pág. 50)

Si bien la informalidad se da muchas veces porque la norma es sumamente estricta, esta repercute en los trabajadores en gran medida, el Banco Mundial 2007: 21 (como se citó en Galicia Vidal Saulo R., 2017), indica que, inicialmente, se podría plantear que existe una acepción clásica de la informalidad: todo aquello relacionado a actividades desarrolladas al margen de los preceptos legales o instituciones formales, normalmente asociado a efectos o conductas negativas.

1.1. BASES TEÓRICAS:

1.1.1. Constitución Política del Perú:

Según el Congreso de la república, define a la Constitución Política como el instrumento fundamental dentro de nuestra normativa vigente, por la que se rige el derecho y las normas del país, así como también, en base a los principios que esta tiene, se desprenden las leyes dentro de la República, que estas tienden a ser inviolables y de cumplimiento obligatorio.

El artículo 22 de la Constitución enuncia que el trabajo es un deber y un derecho, siendo este base para el bienestar personal, social y un medio de realización de la persona.

1.1.2. Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, regulado actualmente a través del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE

Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, la Micro y Pequeña empresa (MYPE) es definida como toda unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, que tiene por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios, al respecto Álvarez, indica que “Se ha dado fundamentalmente para dar oportunidad a aquellas empresas que quieren emprender, para que sus empresas empiecen a crecer y poco a poco, se conviertan en medianas y grandes empresas, esa es básicamente la intención, ayudar a aquellas empresas, personas naturales y jurídicas para que inicien su actividad empresarial, en la cual no tienen que dar ciertos beneficios de los trabajadores del régimen común, las MYPES por ser un régimen especial no tienen varios beneficios que tienen en el régimen común”. (Álvarez Trujillo, MYPE, 2017), es así que este régimen fue creado para incrementar el empleo sostenible, la productividad y rentabilidad de las micro y pequeñas empresas, así como contribuir al incremento del Producto Bruto Interno - PBI, la ampliación del mercado interno, las exportaciones y la recaudación tributaria.

El Congreso de la república define a la Micro y Pequeña Empresa - Mype, lo dispuesto en la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa. Su régimen laboral es el que se rige por lo dispuesto en la Ley N° 30056, Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial. Emprendedor, a la persona o conjunto de personas que, a partir de una idea propia o ajena, es capaz de crear una oportunidad de negocio, bajo la forma de Mype en proceso de formalización, asumiendo un riesgo financiero.

1.1.3. Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) – definición contrato de trabajo:

Si bien se denomina "Del contrato de trabajo", no contiene una definición de este instituto sino, únicamente, la descripción de una situación de hecho, en base a la cual se presume su existencia. Esta presunción es la del art. 4º: "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado" (Pacheco-Zerga, 2012).

1.1.4. Informalidad Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) A través de la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) propone criterio para definir la informalidad de acuerdo a la realidad propia de cada país entre ella: la organización legal, el registro de la propiedad, el tipo de contabilidad que llevan, destino de la producción, tipo de actividad económica, número de personas ocupadas en formas continua, incumplimiento de beneficios laborales y remuneraciones, entre otros.

1.1.5. Derecho al Trabajo

Trueba Urbina, concibe al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifica y tienen a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”

Folch, concibe al derecho del trabajo como “las normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros. (MEXICO, 2016).

1.1.6. Rol del Estado

El Rol del estado, ha dispuesto realizar estrategias frente al problema de Informalidad, creando así:

Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021, aprobada por Resolución Ministerial N° 071-2018-TR, establece como objetivo general “Disminuir la informalidad del empleo en el país”, con el fin de aumentar la tasa de empleo formal, lo que contribuirá al desarrollo sostenible del país y promover el trabajo decente y productivo.

Resolución Ministerial N° 169-2018-TR, se crea el Centro Integrado “Formaliza Perú” en el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, con el objetivo de promover y facilitar el ingreso y permanencia en la formalización laboral mediante el acceso a los servicios de orientación, capacitación y asistencia técnica en materias vinculadas a la formalización laboral.

Sin embargo, a la fecha el índice de Informalidad laboral en Cajamarca, se encuentra al 91%.

1.1.7. Dignidad del trabajador y el derecho de trabajar

También es menester indicar que el trabajador debe mantener la dignidad propia de este, teniendo en cuenta que la dignidad del trabajador recae en un mismo hecho de ser persona, al respecto el Tribunal Constitucional en el EXP N.º 03853-2016-PA/TC (PUNO) ha declarado que:

"La Constitución es la norma jurídica suprema del Estado, tanto desde un punto de vista objetivo-estructural (artículo 51º), como desde el subjetivo-institucional (artículos 38º y 45º). Consecuentemente, es interpretable, pero no de cualquier modo, sino asegurando su proyección y concretización, de manera tal que los derechos fundamentales por ella reconocidos sean verdaderas manifestaciones del principio-derecho de dignidad humana (artículo 1º de la Constitución)".

“Sin embargo, de la lectura conjunta de los artículos 2 (inciso 15), 22, 23 y 58 de la Constitución, puede concluirse que el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo es el siguiente:

1. El derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley (artículo 2, inciso 15).
2. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (artículo 23).
3. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (artículo 23).”

“El Estado promueve políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo (artículo 23). Bajo un régimen de economía social de mercado, el Estado actúa en la promoción del empleo (artículo 58).

Al respecto podemos indicar que si bien es cierto el empleador es como tal la parte más fuerte en la relación laboral, este no puede afectar derechos de los

trabajadores dentro de la misma, ya que afectaría su dignidad como trabajador y el derecho al trabajo que tiene este, trabajando dentro de los límites legales tal y como señala el Tc (en la misma sentencia) el derecho al trabajo consiste en poder trabajar libremente, dentro de los límites legales; que ninguna relación laboral menoscabe los derechos constitucionales del trabajador; y la proscripción del trabajo forzado o no remunerado. Y en protección de ese derecho, en un régimen de economía social de mercado, toca al Estado promover el empleo y la educación para el trabajo. Asimismo, el mandato constitucional es proteger adecuadamente al trabajador”

1.2. MARCO TEORICO:

La informalidad laboral, según Griffiths, se deriva de la vertiente del cumplimiento y efectividad de las normas dentro del país; este fenómeno es constantemente cuestionado referente a, que es lo que lleva a las empresas MYPES volverse informales respecto al incumplimiento de las obligaciones laborales en razón a la Jornada laboral, remuneraciones y a la suplencia o inexistencia de un contrato de trabajo.

Muchos juristas hacen hincapié que la informalidad es un fenómeno relevante dentro de la sociedad que muy poco se aborda en el ámbito jurídico, sino que el análisis hoy por hoy, viene desde la perspectiva sociológica y económica, sin embargo, hay mucha omisión al abordar el tema de la informalidad por parte de los juristas en su mayoría. Se debe tener en cuenta que la informalidad altera dos temas fundamentales del derecho: la organización e interrelación de las normas del sistema jurídico peruano y la funcionalidad del derecho social. (ORTIZ, ELMER GUILLERMO ARCE, 2004)

Como indica el Doctor Ortiz, la condición de informal no se le puede atribuir a las personas en sí mismas, en razón a que ninguna persona puede ser informal completamente, sin embargo, el termino de informal se le atribuye a los actos o actividades de estas personas (ORTIZ, ELMER GUILLERMO ARCE, 2004).

Ante lo mencionado, el Doctor Ortiz hace hincapié que, en que en algunos casos la persona que actúa en una determinada actividad dentro de márgenes formales, puede ser formal solo en unos actos e informal en otros (por ejemplo, el empleador que tiene una empresa con registro mercantil y que paga sus tributos legales, puede tener una parte de sus trabajadores contratados verbalmente, sin dar cuenta de ellos al Ministerio de Trabajo). E incluso, en otros casos, la persona puede dar apariencia de formalidad, cuando en verdad vive al margen de la ley {es el supuesto, por ejemplo, de un empresario que consigue una licencia para el funcionamiento de su empresa, pero para una actividad distinta de la que desempeña en la vida real}. (ORTIZ, ELMER GUILLERMO ARCE, 2004)

Por otro lado, Hernando de Soto ha dejado entrever que este fenómeno abarca todos los incumplimientos de las normas y principios que las rigen.

Ante ello el derecho del trabajo ha sido puesto cada vez más en entre dicho: su efectividad, su capacidad para regular el trabajo (y no solo la acepción clásica), y la misma forma de identificar las relaciones de trabajo son puntos sometidos a constantes debates (VIDAL, 2017)¹

Por lo que, es menester tener en consideración la primera trascendencia del término informalidad referido al trabajo, es decir este surge en un informe del mercado laboral urbano en África rendido por Keith Hart (1973) a la OIT, en donde se utiliza el término de informalidad laboral al trabajo por cuenta propia, para diferenciarlo del trabajo asalariado. Así también la OIT aseveró que la informalidad laboral se asocia con la pobreza y la limitación de las empresas al acceso a factores de producción en escala competitiva (Sethuraman, 1981).

Es por ello que, para efectos de las verificaciones empíricas, se adoptará en esta investigación el concepto de empleo vulnerable que ha adoptado el Banco Mundial

¹ Supiot 1999: 42-44, Agarwala 2016: 110-112

(BIRF) para el manejo de estadísticas internacionales, con el fin de permitir homogeneidad conceptual al comparar el comportamiento de la informalidad entre países. Por otro lado, la OIT, define que el empleo vulnerable “se refiere a los trabajadores no remunerados y a los trabajadores autónomos” (Betancour, 2014)

Así también, se define a la informalidad como el “hacer caso omiso del costo que supone el cumplimiento de las leyes y las normas administrativas (...)”.(Portes y Haller 2004: 10)

La informalidad laboral en Cajamarca, Perú viene incrementando constantemente, por lo que, es imprescindible descubrir la raíz de lo que anima a seguir con la informalidad en esta Región, tal es así que, también crece la vulneración a los derechos de los trabajadores.

El objeto de las normas en los países es erradicar o controlar ciertos aspectos de nuestras conductas frente a la sociedad, en este caso las normas están para poder de cierta forma controlar la informalidad laboral, sin embargo, éstas no están siendo aplicadas de forma correcta, refiriéndome a la supervisión y/o fiscalización de parte del Ministerio de Trabajo y/o Sunafil que son entes que hoy en día tienen a cargo el sector de trabajo respecto al cumplimiento o no de obligaciones laborales.

Algunos de estos problemas respecto a la informalidad laboral, viene siendo, 1. Las multas que impone el Ministerio de Relaciones Laborales (que sería el Ministerio de Trabajo y SUNAFIL en Perú) no resultan eficientes al momento de su aplicación, y 2. Los trabajadores de estas empresas no presentan denuncias ante el Ministerio de Relaciones Laborales, por desconocimiento de sus derechos laborales. (Diana P. Vásconez (2015), a lo que es problema también en nuestro país.

Así mismo muchas veces se puede confundir el término informalidad con ilegalidad, cabe mencionar que son cosas totalmente diferentes, según la RAE, el término

informal hace mención a que no guarda las formas y reglas prevenidas², y el término ilegal significa que es contrario a la Ley³.

Es así que, Galicia, Saulo R., (2017) afirma: Una primera distinción que se hace en la academia es aquella planteada entre las actividades informales e ilegales. Portes y Haller (2004: 10-11), siguiendo a Feige (1990: 991-992), señalan que las actividades ilegales abarcan la producción de bienes y servicios expresamente prohibidos por la normativa. Ese es el caso del narcotráfico y la trata de personas. Mientras que las actividades informales son aquellas que “hacen caso omiso del costo que supone el cumplimiento de las leyes y las normas administrativas (...)” (Portes y Haller 2004: 10).

(...) Pueden encontrarse conductas que linden con acciones delictuales. Por ejemplo, se registran casos de trabajo forzoso en minas o canteras, donde puede que el **bien producido no sea ilegal, más la forma de desarrollar la actividad sí lo es**. Por lo tanto, debería reconocerse que la división actividad vs. producto puede ser insuficiente en casos extremos (como el trabajo forzoso). Ahora bien, así como las conductas de las personas se presentan en diversos sectores, también sucede lo mismo con la informalidad. El no inscribir una propiedad en el sistema registral, **no girar recibos por honorarios cuando se cobra por un trabajo** o se vende un producto, o desarrollar actividades comerciales sin la autorización municipal son todas actividades susceptibles de ser calificadas como informales. (Negrita mío) (Pg. 17)

En ese sentido, la informalidad de una empresa MYPE surge cuando los costos de circunscribirse al marco legal y normativo de un país son superiores a los beneficios que ello conlleva, es decir, la formalidad involucra costos tanto en términos de ingresar a este sector – implica tiempos prolongados, complejos y costosos procesos de inscripción y registro- como en términos de permanecer dentro del mismo – pago de

² Real academia Española- termino Informal

³ Real academia Española- termino Ilegal

impuestos, cumplir las normas referidas a beneficios laborales y remuneraciones, manejo ambiental, salud, entre otros” (Norman Loayza, pág. 50)⁴

Si bien la informalidad se da muchas veces porque la norma es sumamente estricta, esta repercute en los trabajadores en gran medida, el Banco Mundial 2007: 21 (como se citó en Galicia Vidal Saulo R., 2017)⁵

Desde mi perspectiva y en relación a la experiencia obtenida las obligaciones laborales principales que las empresas MYPES vulneran con mayor frecuencia vienen siendo: la jornada laboral, remuneración y la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo.

i. La jornada laboral en el régimen especial MYPE:

La jornada de trabajo de los trabajadores de las MYPE es de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, al igual que el régimen laboral común.

La informalidad respecto a este ítem, se basa en que el tiempo de trabajo para las personas que no cuentan con un contrato laboral (en la modalidad que fuere), se llega a extender de tal manera que, las horas extras realizadas no son consideradas. Es decir, superan las 48 horas semanales.

ii. La Remuneración en el régimen especial MYPE:

Los trabajadores del régimen especial tienen derecho a percibir por lo menos la remuneración mínima vital (actualmente, S/. 930.00), de conformidad con la Constitución y normas legales vigentes.

Respecto a este ítem, la informalidad se basa en que, según la norma cada cierta jornada de trabajo, corresponde al trabajador una Remuneración Mínima Vital,

sin embargo, muchas veces la realidad es distinta ya que con o sin contrato de trabajo algunas empresas MYPES, retribuyen por la contraprestación un monto menor de la RMV.

iii. Contratos de trabajo, en el régimen especial MYPE:

Contratos de trabajo que pueden ser indefinidos o a plazo fijo e inclusive a tiempo parcial.

Respecto a este ítem, la informalidad se basa en que, muchas veces la empresa MYPE puede suscribir con el trabajador un contrato de trabajo (cualquiera sea la modalidad) e incumplirlo como se indicó en los ítems anteriores, sin embargo, existe la suplencia e inexistencia del contrato, en razón a que, la empresa puede contratar a un trabajador que en la realidad cumplirá con un horario fijo, estará bajo la subordinación de los representantes y/o gerentes de la misma, sin embargo suplen este contrato por un contrato de locación de servicios, el mismo que no acarrea vínculo laboral ni beneficios sociales para el trabajador; respecto a la inexistencia de contrato de trabajo, muchas veces el empleador contrata de forma “verbal” al trabajador sin documento de por medio, todo ello con la finalidad de evadir sus obligaciones laborales.

Estas informalidades en las empresas MYPES respecto a las obligaciones laborales mencionadas líneas arriba, se ven constantemente en la práctica, donde la forma de ejercer el rol del Estado es fiscalizar, por intermedio de las entidades fiscalizadoras en Perú (Ministerio de Trabajo y SUNAFIL) e imponer sanciones pecuniarias a las Empresas que hacen lo contrario a lo que estipula la ley.

Respecto a las inspecciones, el método efectivo no es sancionar a la empresa MYPE, sino que el empleador asuma la responsabilidad, el manejo técnico de la seguridad y salud en el trabajo en su empresa, naturalmente que, si no cumplen con las normas después de una primera advertencia, en la verificación segunda que hacen tienen que aplicar algún tipo de sanción”. Diana P. Vásquez (2015).

Es decir, puede que las Empresas estén desarrollando sus actividades completamente formales, en donde algunos trabajadores que laboran en la misma son informales, es decir, estamos frente a una informalidad laboral en un trabajo formal, esto ocurre dentro de un espacio de trabajo con empleadores relativamente formales.

Tal es así que, para nadie es un secreto que de manera general en Cajamarca entre el año 2019 al 2021, el trabajo informal registra cifras mucho más altas que el trabajo formal; siendo esto un mecanismo de respuesta ante necesidades laborales y económicas; por lo que, para empezar a erradicar la informalidad, se debe buscar el equilibrio entre el empleador y trabajador.

Tabla N° 1: *Régimen Laboral Especial de la micro y Pequeña empresa.*

RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MYPE – CUADRO COMPARATIVO		
DERECHO	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Remuneración	RMV (S/.930).	RMV (S/.930).
Jornada de Trabajo	8 horas.	8 horas.
NECESITAN OBLIGATORIO	CONTRATO DE TRABAJO	

Elaboración propia

NOTA: la tabla N° 01 tiene por finalidad dar a conocer el Régimen laboral de las Micro y Pequeña empresa, en donde por cada una describe los beneficios y obligaciones respecto a la jornada laboral, la remuneración que se viene analizando. Respecto a las obligaciones laborales respecto a la jornada laboral, la remuneración, antes vistas en el cuadro comparativo, podemos decir que, la raíz de que lo antes indicado no se cumplan surge básicamente de los contratos de trabajo, netamente laborales, por lo que excluimos al contrato de locación de servicios, ya que su naturaleza es civil, debido a que si un trabajador suscribe un contrato de trabajo con su empleador, este vendría a ser un trabajador formal correspondiéndole sus beneficios laborales.

Al respecto Bernuy Álvarez citado por (Matteucci, 2015), nos da una idea clara de los contratos laborales, considerando que “con el contrato de trabajo se inicia vínculo laboral, generando con ello derechos y obligaciones de ambas partes.

El contrato de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita; y el segundo, en los casos y con los requisitos que la ley establece”. de la misma forma, Toyama Miyagusuku, citado por (Matteucci, 2015) precisa que “El Derecho del Trabajo se inclinará hacia la contratación por tiempo indefinido ya que proporciona al trabajador un mayor grado de estabilidad en el empleo; mientras que, muy por el contrario, el empleador preferirá la contratación temporal ya que genera menos costos y facilita la ruptura de la relación laboral permitiendo la adaptabilidad de la empresa a las condiciones del mercado”, lo señalado por el Doctor Toyama, precisa el momento en que a un trabajador se le pretende elaborar un contrato, sin embargo otro aspecto en nuestra realidad es que muchos ingresan a laborar y no se les considera elaborarles un contrato, sino que muchas MYPES por **reducir costos**, omiten los contratos laborales que les corresponden a los trabajadores, sin atender a los beneficios que le corresponderían como consecuencia de ello, vulnerando en ese momento sus derechos, convirtiéndose en informal la Empresa y los trabajadores vulnerados.

En una entrevista de Derecho Laboral al ex Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Javier Neves Mujica (Neves Mujica, 2017), el conductor de un programa de radio lo entrevistó respecto a la informalidad que existe hoy en día, a lo que este respondió, “Me preocupa la alta informalidad que hay en el sector informal. Alrededor del 20% en el sector formal o empresas formales es informal, o sea son trabajadores que tienen contratos de locación de servicios ahí donde deberían tener contratos de trabajos y, por lo tanto, están privados de todos los derechos laborales, remuneración mínima, gratificaciones, etc”.

Sin ir muy lejos, Neves al respecto fundamenta su posición respecto a la informalidad de las empresas en relación con las normas laborales indicando que, *la informalidad*

en nuestro país obedece a una cuestión cultural, es así que nos muestra un claro ejemplo de alguna inconsistencia en nuestro Estado, “Acá hay un problema de supervisión. Sunafil no tiene todo el personal necesario para fiscalizar a todas las empresas y estoy hablando de las formales, para detectar la informalidad dentro de ellas, y para detectar las informales mucho menos”, “La informalidad no es puramente económica, sino una cuestión cultural en el Perú, por lo tanto, no es que lo cerrado que es el mercado de trabajo es lo que está provocando la informalidad si no que está en nuestro chip. ¿Cómo se explica lo de Las Malvinas y el accidente en el cerro San Cristóbal?, ¿Los sobrecostos laborales, la facilidad para contratar y despedir? Ciertamente que no” (Subrayado mío).

Ahora bien, Neves en la misma entrevista encuentra como un factor común de esta informalidad, la reducción de costos por parte de las empresas, Las empresas con esa modalidad ahorran todos los costos laborales, la remuneración mínima, las vacaciones, los descansos, las gratificaciones, la compensación por tiempos de servicios, las utilidades. Es decir, ese trabajador formalmente termina siendo un locador y esta privado de la condición de trabajador y de todos los derechos que derivan de ella”.

Muchos laboristas se pronunciaron al respecto a fin de dejar en claro cuáles son exactamente su análisis con respecto a la informalidad, debido a que no solo se trata de “los costos que genera”, sino es un tema más empírico que se evidencia en la realidad es decir, por ejemplo: al cambiar la estrategia de no contratar como debería de ser a un trabajador, sino contratarlo bajo un contrato de locación de servicios, reduces costos para la empresa, ahorrando los mismos, debido a que se dejaría de pagar los beneficios que por ley le corresponden al trabajador, al respecto, Wilfredo Sanguinetti, en su blog de reflexiones laboristas, en conjunto con sus colegas analizaron este tema, dándonos como respuesta a esta inquietud sobre costos y algunas obligaciones, de la siguiente manera:

- Es falso que el régimen laboral general vigente genere elevados costos de despido. Dicha legislación dispone de múltiples modalidades de contratación temporal que permiten a las empresas cesar a su personal sin incurrir en el pago de ninguna indemnización por despido, ya que basta con esperar la finalización del respectivo contrato –de corta duración– para prescindir de los servicios de los trabajadores. Dos de cada tres trabajadores/as formales del sector privado están sujetos a contratos temporales.
- En cuanto a la minoría de trabajadores/as contratados a plazo indefinido, la legislación laboral establece una gran variedad de causas de término de la relación laboral que no acarrearán el pago de indemnización alguna. Causas vinculadas con la conducta y capacidad de los trabajadores/as, así como con la situación de la empresa.
- No es verdad que el aumento de la remuneración mínima incremente la informalidad laboral. Por el contrario, en el período 2005-2013, en el cual la remuneración mínima se elevó en 5 oportunidades, la tasa de informalidad laboral en el sector empresarial privado se redujo en 11,4 puntos porcentuales (pasando de 68,8% a 57,4% a nivel nacional) y el porcentaje de trabajadores/as que perciben remuneraciones inferiores a la mínima disminuyó en 12,1 puntos porcentuales (pasando de 46,2% a 34,1%). Adicionalmente, un aumento en la remuneración mínima generaría un mayor consumo interno, lo que implicaría mayor producción local y mayor contratación de personal.
- **Es falso que eliminando y reduciendo derechos laborales y beneficios sociales –como sucede con los diversos regímenes especiales (micro y pequeña empresa, agrario, exportación no tradicional, trabajadores/as del hogar)– se promueve la inversión y la formalidad laboral (Negrita mía).** En tal sentido, a pesar que los regímenes laborales especiales de la micro y pequeña empresa han reducido significativamente los costos laborales no salariales (beneficios laborales) de un 54% adicional de la remuneración mensual, a 5% y

29,1% respectivamente, sólo se han formalizado el 8,4% de microempresas y el 6,7% de pequeñas empresas bajo los estándares de dichos regímenes desde octubre del 2008. Ello muestra que los principales incentivos para la formalización laboral no están vinculados a la reducción de beneficios laborales, sino que únicamente genera una mayor precarización del empleo.

- **Incluso en el caso de la microempresa, la tasa de informalidad laboral se ha mantenido en niveles cercanos al 90% (negrita mía)**, a pesar de la disminución de beneficios laborales contenida en su régimen laboral especial y el contexto de reducción general de la informalidad laboral, que curiosamente ha disminuido significativamente en los segmentos empresariales sujetos a la legislación laboral general (el 86% de trabajadores formales en el sector privado recibe los beneficios establecidos por la regulación laboral general).
- Es necesario avanzar en mejoras en la regulación laboral y el fortalecimiento de la acción estatal que permitan el ejercicio pleno de los derechos individuales y colectivos en el trabajo (actualmente sólo el 6,4% de trabajadores del sector privado formal se encuentra sindicalizado). El Estado debe garantizar la libertad sindical y promover la negociación colectiva como los mecanismos principales para el diálogo social y una distribución razonable y justa del ingreso producido colectivamente, considerando que los trabajadores que acceden a la negociación colectiva tienen la posibilidad de obtener mejores remuneraciones que aquellos que no lo hacen (remuneraciones 50% mayores en promedio).
- Insistir en la reducción de beneficios laborales sólo contribuirá a incrementar la inequidad en la distribución del ingreso entre empresas y trabajadores, cuya brecha se ha ampliado en 18,9 puntos porcentuales del PBI, a favor de las primeras, en los últimos 20 años.⁶

⁶ Blog de Wilfredo Sanguinetti

Al respecto una de las conclusiones a las que arribó Galicia, Saulo R., (2017) fue la siguiente: “nuestra normativa actual no estaría regulando mecanismos adecuados para que las empresas principales no contraten o no se valgan de unidades que no cumplen con la legislación laboral (...), teniendo en cuenta que estaríamos frente al cumplimiento más básico de dicha legislación: el reconocimiento formal de las relaciones de trabajo. De esta manera, uno de los focos donde se concentra la informalidad, y que podría ser atendido por las propias unidades proveedoras o de confección, se encuentra fuera del ámbito de aplicación de la regulación sobre tercerización de servicios. Este es un punto que debería ser, por lo menos, analizado de cara a entablar incentivos claros para la verificación del cumplimiento de la normativa laboral.” (Pág. 85).

Así también el paper (Dabla-Norris & Junko Koeda, 2008) “Se basó en datos a nivel de empresa sobre economías en transición para examinar la Informalidad y crédito bancario. Para el estudio se tomó un conjunto de datos a nivel de empresa para 26 países de Europa del Este y Asia Central. El modelo del enfoque que se empleó es empírico buscando así generar predicciones empíricamente comprobables en torno a las variables a estudiar. El objetivo del estudio fue encontrar evidencia de que la informalidad **está asociada fuertemente y de una manera negativa con el menor acceso y uso del crédito bancario**. Se identificó a las barreras burocráticas como factor que influencia en la informalidad de los micros y pequeñas empresas de este grupo de países”. (Negrita mía) (Pág. 9).

Hernando de Soto (2005), afirma que el Perú está dividido estructuralmente a raíz del desborde popular señala que la sociedad demuestra que existe realmente dos países: el Perú formal, liderado y Gobernado por la partidocracia que puede seguir gobernando para desgracia del Perú y el otro, el Perú informal que ha transformado la realidad del país con su liderazgo político y social; lo que coincide con el economista César Zamora, quien remarcó que en Cajamarca el 89% de la población trabajadora se dedicaba a actividades informales, muchos de ellos ambulantes.

Todo esto se materializa en que, el principal instrumento para combatir la informalidad, en base al rol del Estado peruano es el régimen de la micro y pequeña empresa, la misma que tiene como premisa, la flexibilización de las normas estatales son el mecanismo idóneo para alentar la formalización de las empresas y de los trabajadores según, (Neves y Pasco 2009).

Como se puede apreciar en el siguiente **Tabla N° 2: Requisitos legales para la calificación de micro y pequeña empresa.**

Requisitos legales para la calificación de micro y pequeña empresa

	Micro		Pequeña	
	N° de trabajadores	Nivel de ventas	N° de trabajadores	Nivel de ventas
Ley N° 27268 (2000)	10	100 UIT	40	200 UIT
Ley N° 28015 (2003)	10	150 UIT	50	850 UIT
DL N° 1086 (2008)	10	150 UIT	100	1700 UIT
Ley N° 30056 (2013)	No se exige	150 UIT	No se exige	1700 UIT

Elaboración propia

* N° de trabajadores: se entiende como número máximo de trabajadores por unidad.

** Nivel de ventas: se entiende como nivel o volumen de ventas máximo por año.

Elaborado por: Galicia Vidal

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9944/Galicia_Vidal_Derecho_informalidad_explicaciones1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Galicia Vidal señala que, este régimen, que inicialmente estaba destinado a ser temporal, a la fecha viene alcanzada permanencia en el tiempo, que difícilmente será eliminado. Gobierno tras Gobierno han ido ampliando tanto la vigencia como el ámbito de aplicación de dicho régimen (llegando a eliminarse el criterio de número de trabajadores y aumentando cada vez más el límite de ventas anuales).

1.2. Formulación del problema:

1.2.1. Pregunta General:

¿En qué medida repercute de la informalidad de las MYPES, respecto de las obligaciones laborales relacionadas a jornadas laborales, remuneraciones y a la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo de trabajadores en el año 2019 al 2021?

1.2.2. Preguntas Específicas:

- ¿Cuáles son los factores asociados al origen del incumplimiento de las obligaciones laborales de las MYPES?
- ¿Cuáles son los alcances jurídicos de los derechos laborales de los trabajadores respecto a la remuneración, jornada laboral y a la inexistencia o suplencia de contratos de trabajo en las MYPES?
- ¿Cuál es el rol del gobierno central de la protección de los trabajadores comprendidos en el régimen especial de las MYPES?

1.3. OBJETIVOS:

1.3.1. Objetivo general

Determinar en qué medida repercute de la informalidad de las MYPES, respecto de las obligaciones laborales relacionadas a jornadas laborales, remuneraciones y a la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo de trabajadores en el año 2019 al 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la fuente que origina el incumplimiento de las obligaciones laborales de las MYPES.
- Identificar los alcances jurídicos de los derechos laborales de los trabajadores respecto a la remuneración, jornada laboral y a la inexistencia o suplencia de contratos de trabajo en las MYPES.

- Analizar el rol del gobierno central de la protección de los trabajadores comprendidos en el régimen especial de las MYPES.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La informalidad de las MYPES en el año 2019 al 2021, respecto de las obligaciones laborales relacionadas a jornadas laborales, remuneraciones y a la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo, influye en gran manera en los trabajadores de estas empresas.

1.4.2. Hipótesis específicas

- La fuente que origina el incumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas MYPES, empieza con la inexistencia o suplencia de contrato, vulnerando se manera colateral la jornada laboral y las remuneraciones de los trabajadores.
- Los alcances jurídicos de la informalidad de las empresas del régimen especial de las MYPES referente a la jornada de trabajo, remuneración e inexistencia o suplencia de contratos de trabajo son limitados.
- El rol del gobierno central en la protección de los trabajadores comprendidos en el régimen especial de las MYPES es parcialmente permisivo, siendo deficiente la protección al trabajador de la informalidad de las MYPES.

1.5. JUSTIFICACION

¿La informalidad laboral porque es tan preocupante hoy en día? Si bien es cierto la informalidad laboral de las empresas MYPES, acarrea una repercusión sobre los trabajadores de la misma, vulnerando sus derechos.

Sin embargo, la informalidad no solo genera consecuencias negativas. Sino que al laborar en dentro del sector informal, como indica la OIT, puede ser una respuesta a la estructura económica de un país, donde todos los trabajadores no pudieron encontrar

empleos formales, por lo que se crea o trabaja dentro de unidades informales por necesidad y como mecanismo de supervivencia (Tello 2015).

Esta investigación se justifica, porque esta referido a una realidad social de todos los días, que viene aumentando y a la vez sigue siendo desatendido por el Estado, convirtiéndose en “normal” en el ámbito laboral, es decir a la fecha las Empresas en un fin de favorecerse, no cumplen con sus obligaciones, lo que conlleva a una vulneración de derechos (respecto a las obligaciones laborales – jornada laboral, remuneración y suplencia e inexistencia del contrato de trabajo) perjudicando al trabajador; es por ello que, esta investigación va dirigido a las personas que, a la fecha vienen siendo informales y hasta la fecha, aún no realizan su denuncia ante las autoridades competentes; así también, es menester precisar que, los límites del derecho de esta investigación se basan en Derecho Constitucional y Derecho Laboral Peruano, siguiendo esa línea, esta investigación se puede ejecutar en la práctica.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

1.6. Tipo de investigación

1.6.1. Enfoque de la Investigación:

Se consideró que la presente investigación es el cuantitativo según Carlos Monje, señala que el propósito de este enfoque de investigación es buscar la explicación a fenómenos, estableciendo regularidades en los mismos, esto es, hallar leyes generales que explican el comportamiento social. Así mismo agrega que, la finalidad de este tipo de investigación la ciencia se debería hacer valer por la observación, comprobación y la experiencia, que se base en hechos reales, de los cuales debe realizarse una descripción lo más neutra, objetiva y completa. (ALVAREZ, 2011).

Así también, esta metodología cuantitativa en palabras de Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. (KENNETH DELGADO, WALTER GADEA, SARA VERA, 2018).

En ese sentido, este trabajo se conduce a determinar en qué medida influye el rol del Estado en la informalidad de las empresas MYPES en relación a las obligaciones laborales (jornada de trabajo, remuneración e inexistencia o suplencia de contratos de trabajo) de los trabajadores de Cajamarca en el año 2019 al 2021.

1.6.2. Tipo de la Investigación:

Hernández Sampieri adopta la clasificación de Dankhe (1986), quien divide al tipo de investigación en: exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos, el mismo que indica que cada tipo de investigación viene siendo importante ya que varía las investigaciones:

Estudios Exploratorios: sirven para preparar el terreno, es decir cuando el objetivo es examinar un tema poco estudiado o que no ha sido abordado antes.

Estudios descriptivos: fundamentan las investigaciones correlacionales, los mismos que proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos que generan un sentido de entendimiento

Estudios correlacionales: pretenden responder a preguntas de investigación, miden el grado de relación entre dos conceptos o variables.

Estudios explicativos: van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o de establecimiento d relaciones entre concetos, están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. (Hernandez Sampieri, Roberto ;Fernández Collado, Carlos;Baptista Lucio, Pilar, 1997)

En esta investigación, como instrumento de medición, se utilizará la *investigación de tipo “descriptivo”*, ya que es importante describir y analizar las condiciones laborales de trabajadores de las MYPES, por otro lado, según Danhke (citado por El profesorado de E.F y las competencias básicas en TIC, Capítulo III: Metodología de la investigación; que también fue citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2003) en donde señala que, “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 117).

Para Tamayo (1998) la investigación descriptiva: “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El enfoque que se hace sobre conclusiones es dominante, o como una persona, un grupo o cosa, conduce a funciones en el presente. La investigación descriptiva trabaja sobre las realidades de los hechos y sus características fundamentales es de presentarnos una interpretación correcta. (p.54)”.

En definitiva, permiten medir la información recolectada para luego describir, analizar e interpretar sistemáticamente las características del fenómeno estudiado con base en la realidad del escenario planteado.

1.6.3. Diseño de la Investigación:

Esta investigación es de diseño no experimental de corte transversal en esta investigación, se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, es decir no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes. (INTEP, 2018).

Para Sampieri (2003), el diseño no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo durante se recolectan los datos, estos son: diseño transversal, donde se recolectan datos en un solo momento, con un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado. (HERNANDEZ).

En ese sentido, esta investigación ha sido aplicada desde un contexto natural y real, donde existe una necesidad de intervención para proponer una mejora un problema observado, iniciándose con la descripción de una problemática, es por ello que, para fines de estudio, se ocupará el diseño no experimental transversal, debido a que se recolectará datos en un solo tiempo determinado sin intervenir en el ambiente de las empresas MYPES, por lo que no habrá manipulación de variables.

1.7. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

1.7.1. Población:

Se define como el conjunto de casos que tienen una serie de especificaciones en común y se encuentran en un espacio determinado. En muchos casos, no es posible analizar toda la población por cuestiones de tiempo y recursos humanos. Es por ello que debe trabajarse con una parte “Muestra” (Chaudhuri, 2018) (CLAUDIA ARISPE, JUSITH YANGALI, MARIA GUERRERO, ORIANA LOZADA, LUIS ACUÑA, CESAR ARELLANO, 2020).

Hernández et al. (2014) citando a Lepkowski, establece que: Una vez definido cual será la unidad de análisis, se procede a delimitar la población, es decir la población, también llamada universo, es el conjunto de todos los casos o elementos que concuerdan con una serie de especificaciones o características, o que hacen parte de un espacio común y de los cuales queremos realizar un estudio para conocer datos específicos.

En ese sentido, la población de estudio estuvo conformada por personas naturales, que a la fecha siguen trabajando en algunas empresas MYPES, entre hombres y mujeres que suman una totalidad de 20 personas en la ciudad de Cajamarca.

1.7.2. Muestra:

Se puede definir como ese subgrupo de casos de una población en el cual se recolectan los datos, es decir, el trabajar con muestra permite: ahorrar tiempo, reduce costos y si está bien seleccionada puede ayudar con la precisión y exactitud de los datos. Otro aspecto que se tiene que tener a consideración es que la población y muestra deben estar en relación con la pregunta de investigación y objetivos, al igual que debe tener representatividad estadística. (CLAUDIA ARISPE, JUSITH YANGALI, MARIA GUERRERO, ORIANA LOZADA, LUIS ACUÑA, CESAR ARELLANO, 2020)

1.7.3. Tipo de Muestra:

Hernández et al (2003), clasifica las muestras en dos grandes ramas: muestras probabilísticas: subgrupo de la población en el que todos los elementos de esta tienen la misma posibilidad de ser elegidos y la muestra no probabilística: subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.

En ese sentido en esta investigación se utilizará la muestra no probabilística, en razón a que es un estudio transversal cuantitativo, el instrumento que se utilizó fue el Instrumento de medición documental refiriéndonos para el caso en concreto por medio de encuestas, haciéndose una estimación de variables de la población, siendo en este estudio la encuesta / censo. El tamaño de muestra de los encuestados fue de 20 trabajadores de empresas MYPES.

Así también, en donde se quiere lograr obtener respuestas precisas de la población que participa de la misma; al utilizar este instrumento se corrobora que se cumple con el principio de Validez del Conducto debido a que los ítems consignados abarcan el tema de esta investigación y logra el objetivo del mismo, se cumple con el principio de Fiabilidad, debido a que se le otorga la capacidad de discernimiento a las personas siendo que el contenido es de nivel intermedio, y por último para el tema que se aborda surge efectos.

1.8. Operacionalización de las variables:

Es un proceso metodológico que consiste en descomponer “deductivamente” las variables, partiendo desde lo más general a lo más específico... (Carrasco (2009) Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos. P. 226.

Es decir, la operacionalización de las variables es aplicar la teoría en la práctica, donde se van a desmembrar las variables, a fin de un mejor entendimiento.

TABLA3:
OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
INFORMALIDAD LABORAL	La OIT, define que el empleo vulnerable “se refiere a los trabajadores no remunerados y a los trabajadores autónomos” (Betancour, 2014); “hacer caso omiso del costo que supone el cumplimiento de las leyes y las normas administrativas (...)”.(Portes y Haller 2004: 10)	Esta variable ha sido operacionalizada a través de indicadores, para poder lograr resultados.	-Desconocimiento de normas. -Ingresos mínimos, bajo el monto de la RMV -Evadir impuestos.	-Desempleo. -Necesidad económica. -Suplencia o inexistencia de contrato de trabajo	-Encuesta
OBLIGACIONES LABORALES	Son todos aquellos beneficios contractuales otorgados a empleados como ayuda, apoyo o incentivo para el desempeño a cabalidad de su trabajo. (Obligaciones laborales, Angie Machado Castillo)	Esta variable ha sido operacionalizada a través de indicadores, para poder lograr resultados.	-Empleo Informal. -Desconocimiento de normas.	-Ausencia del Estado. -Empleo Temporal -Informalidad -Suplencia o inexistencia de contrato de trabajo	-Encuesta

1.9. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

1.9.1. Técnicas:

Son las herramientas con que cuenta el investigador para documentar la información recabada de la realidad, por el cual recolecta y registra la información: Formularios, las pruebas psicológicas, las escalas de opinión, y actitudes.

La técnica utilizada para esta investigación es la encuesta.

1.9.2. Instrumentos y/o materiales:

El instrumento de investigación que se utilizó fue un cuestionario, los instrumentos realizados para recolectar y analizar los datos fueron por medio de encuestas, a fin de analizar de una forma vivencial como repercute en los trabajadores de las MYPES, que sus empleadores incumplan con obligaciones laborales necesarias, es decir cumplimos con analizar el tercer objetivo específico. Así mismo esta información puede ser corroborada por especialistas en derecho laboral, a fin de conocer sus ideas y percepciones sobre el contraste que hay entre la realidad y la teoría.

En ese sentido, la técnica de análisis de datos viene a ser la estadística descriptiva, en razón a la utilización de diagramas de barras utilizados. El instrumento de análisis de datos viene a ser el Programa Microsoft Excel, donde se procesó los datos obtenidos.

1.10. Procedimiento:

En la investigación se realizaron los siguientes procedimientos:

1.10.1. Procedimiento de recolección de datos:

Según nuestros objetivos propuestos, se precisarán los resultados obtenidos, referente a la aplicación de nuestras técnicas e instrumentos empleados.

Respecto al instrumento propuesto se presentó con la modalidad de preguntas, preguntas dicotómicas, referentes al SI o NO, y una para que puedan escribir su opinión, elaborándose en ese sentido, el cuestionario con 13 preguntas, las mismas que fueron aplicadas a los 20 participantes, con la finalidad de recoger información acerca de la informalidad en las empresas MYPES, referentes a las obligaciones laborales (jornada laboral, remuneración y a inexistencia o suplencia de contrato de trabajo) e informalidad laboral.

Para poder iniciar con esta investigación se realizó una búsqueda de información teórica de revistas jurídicas, libros, y algunas tesis, también se utilizó un instrumento (cuestionario) que sirvió para el esclarecimiento de algunos puntos, este último se realizó de modo presencial, tomando como muestra a un grupo de personas vulneradas en sus derechos laborales.

Para realizar la encuesta se tuvo que analizar en primer lugar, cuál es la población afectada, a fin de que por medio de ese instrumento manifiesten si conocen los derechos laborales que los asisten; el análisis efectuado en las encuestas, se realizó tomando en cuenta, las preguntas dicotómicas, para luego poder elaborar un cuadro estadístico por cada pregunta, teniendo así que muchas personas encuestadas estaban conscientes de tal vulneración de los derechos laborales, sin embargo por desconocimiento y necesidad de trabajo no realizaban la denuncia correspondiente.

Una dificultad encontrada a lo largo de este procedimiento es que, se programó encuestar a entre diez a veinte trabajadores más, sin embargo, estas se retiraron por temor a que se publiquen sus datos (pese a que se les indicó que mantenemos una ética respecto a la reserva de datos) y los despidan; otras personas no quisieron realizar la encuesta por falta de tiempo; ante esas declaraciones se cambió la encuesta en el exordio del documento, retirando información respecto a datos personales, volviendo los cuestionarios en anónimos (es menester precisar que la encuesta adjunta a esta investigación, es la que se utilizó en campo).

1.10.2. Análisis de Datos:

Según Hernández Sampieri, el análisis de datos corresponde a el proceso de datos incluyendo funciones de edición y codificación; la primera comprende una revisión de formatos de datos y la segunda implica una codificación de establecimiento de categorías para las respuestas o grupos de respuestas (Kinnear y Taylos, 1993).

Posteriormente a la recopilación y registro de datos, estos se someten a un proceso de análisis con la única finalidad de indagar las causas que motivaron a realizar este estudio. Teniendo en cuenta lo establecido, el procesamiento de los datos se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

- Selección y clasificación de datos: al momento de obtener los datos de la encuesta, se clasificaron estos de acuerdo con los indicadores y variables de estudio.
- Codificación y tabulación de los datos: tabulación de los datos mediante la estadística descriptiva.
- Representación de los datos estadísticos: para la presentación de los datos se utilizará la tabla de distribución de frecuencias y para la representación gráfica de los resultados, se empleará gráficos tipo barras esquematizando los valores de las respuestas de la encuesta.
- Análisis e interpretación de los resultados: se realizará una descripción de los resultados y una representación gráfica.
- Contratación de los objetivos: en este apartado se presentará los resultados de acuerdo con cada objetivo específico.⁷

⁷ Obtenido de la tesis de Julio Chávez Huamán, “LAS ORDENANZAS MUNICIPALES CONTRA EL COMERCIO AMBULATORIO Y SU INCUMPLIMIENTO COMO MEDIO PARA PROTEGER EL DERECHO AL TRABAJO, EN EL DISTRITO DE BAMBAMARCA - 2020”

1.11. Aspectos Éticos:

La ética profesional se define como un conjunto de normas y valores morales que los profesionales de un determinado sector deben respetar durante el ejercicio de su profesión. Este se traduce en una serie de comportamientos y pautas de actuación encaminadas a fomentar las buenas prácticas laborales y la armonía social. Entre estos principios éticos están la responsabilidad, el respeto, la diligencia, la constancia, la puntualidad, la justicia o la honestidad.⁸

Mi ética durante la investigación está orientada en que las muestras (cuestionarios), no han sido manipulados con el fin de establecer otro criterio en la presente investigación, así también, la confidencialidad y reserva de algún tipo de información de los/las encuestados/as; es válido recalcar que las 20 personas que apoyaron con llenar el cuestionario, participaron de manera voluntaria; Así como evitar el plagio, citando a los autores correspondientes en sus argumentos, que han sido fuente necesaria para desarrollar esta investigación..

1.12. Aplicación de Herramientas:

La aplicación de las herramientas utilizadas para la presente investigación, consiste en dos escenarios, el primero es el análisis de las herramientas documentales, dentro de esta encontramos las normas aplicables, como la Constitución Política del Perú, definiciones importantes en normas Internacionales como lo es la OIT (Organización Internacional de Trabajo), el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, que regula a las MYPES dentro del país y finalmente la doctrina; el segundo escenario consistió

⁸https://protecciondatos-lopdp.com/empresas/etica-profesional/#Que_es_la_etica_profesional

en la observación de los hechos suscitados en la práctica, desde hace muchos años atrás.

Estos dos escenarios en su conjunto nos permitirán un análisis más integral del tema de investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados

Se han realizado 20 encuestas a trabajadores de Empresas MYPES, con la finalidad de comprobar si existen vulneraciones de las obligaciones laborales por parte del empleador con respecto a la jornada laboral, remuneración e inexistencia o suplencia de contrato. Es menester precisar que las encuestas realizadas, contienen las preguntas que están enfocadas a las variables del tema de investigación, como son: Obligaciones laborales e informalidad laboral.

3.2. Desarrollo del cuestionario:

A continuación, se desarrollará el cuestionario, en razón a las respuestas obtenidas por la población participante (20 personas), que trabajan en alguna empresa MYPE en la ciudad de Cajamarca.

Tabla4

¿CUÁNTO TIEMPO VIENE LABORANDO EN LA EMPRESA ACTUAL?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
1 mes a 6 m	8	40.0%
7m a 1 año	6	30.0%
1 año a +	6	30.0%
TOTAL	20	100%

Elaboración propia

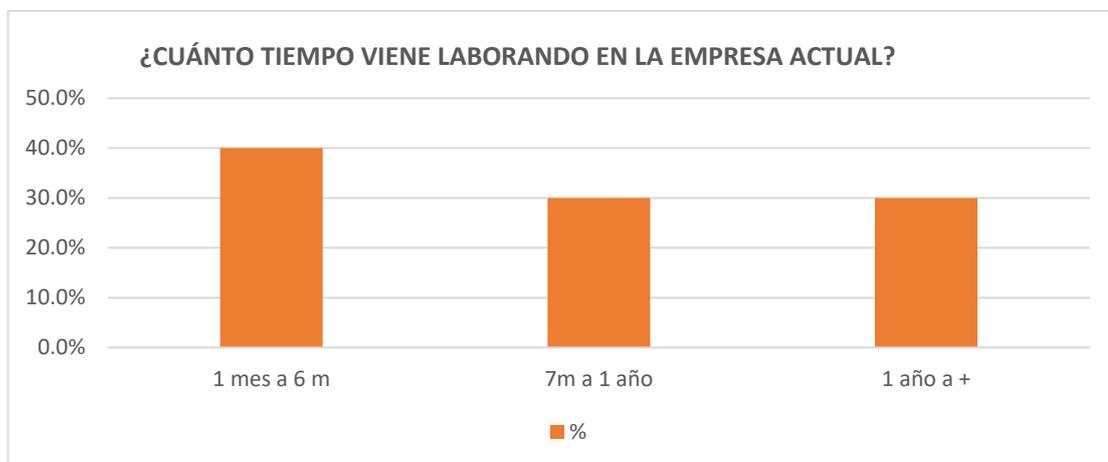


Figura 1 ¿Cuánto tiempo viene laborando en la empresa actual?

Fuente: elaboración basada en la información de la tabla anterior

NOTA: Se realizó la pregunta a trabajadores de empresas MYPES, en donde se puede colegir que, de las veinte personas encuestadas, ocho personas están trabajando en la misma empresa, entre un mes a seis meses, seis personas están trabajando en la misma empresa entre siete meses a un año y por último seis personas están trabajando en la misma empresa de un año en adelante. Al respecto podemos ver que las personas que están trabajando por locación de servicios se les podrían estar vulnerando sus derechos si estuviesen bajo subordinación.

Tabla5

CONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	12	60.0%
NO	8	40.0%
TOTAL	20	100%

Elaboración propia

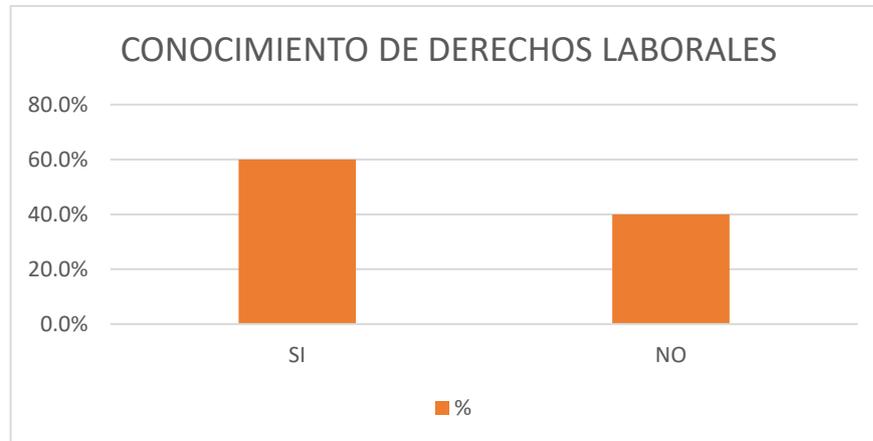


Figura 2: Conocimiento de derechos laborales 47
Fuente: elaboración basada en la información de la tabla anterior

NOTA: Se realizó la pregunta a trabajadores de empresas MYPES, en donde se puede colegir que, de las veinte personas encuestadas, doce personas entre hombres y mujeres han dicho que si conocen sus derechos laborales y ocho personas desconocen sus derechos laborales. Cabe mencionar que es sumamente importante que cada trabajador tenga conocimiento de sus derechos laborales.

Tabla6

¿CUENTA CON TODOS SUS BENEFICIOS LABORALES?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	15	75.0%
NO	5	25.0%
TOTAL	20	100%

Elaboración propia

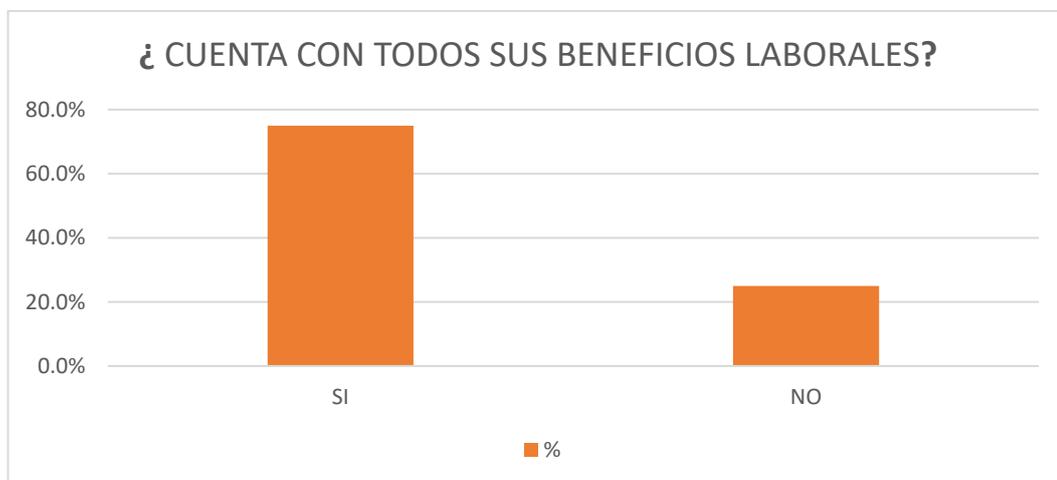


Figura 3 ¿CUENTA CON TODOS SUS BENEFICIOS LABORALES? 48

Fuente: elaboración basada en la información de la tabla anterior

NOTA: Se realizó la pregunta a trabajadores de empresas MYPES, en donde se puede colegir que, de las veinte personas encuestadas, quince personas tienen conocimiento de sus derechos y beneficio laborales todos sus beneficios sociales, sin embargo, las cinco personas que están bajo el contrato de locación de servicios, no cuentan con sus beneficios sociales.

Tabla7

¿USTED CUENTA CON UN CONTRATO DE TRABAJO?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	15	75.0%
NO	5	25.0%
TOTAL	20	100%

Elaboración propia

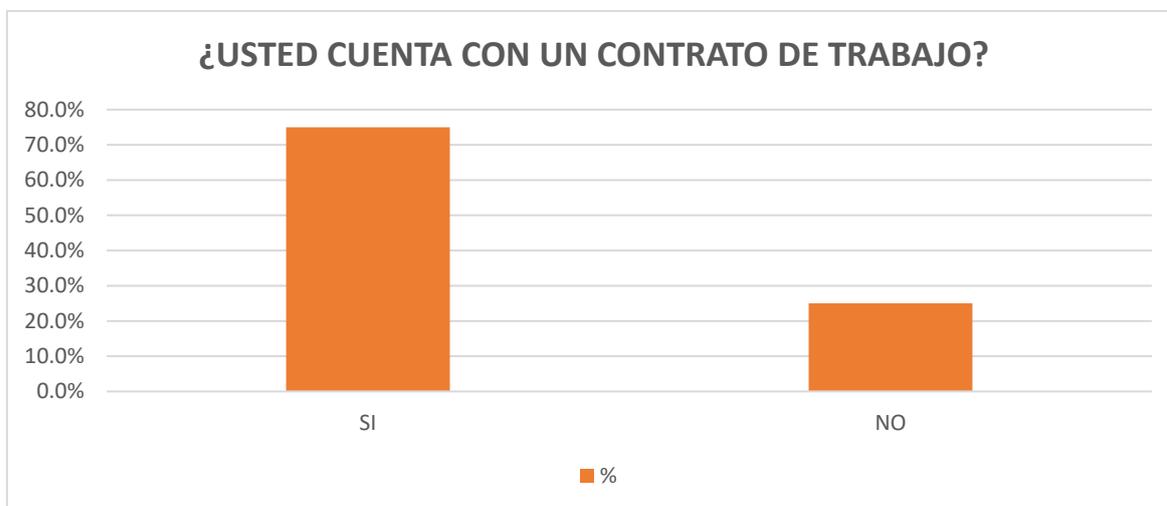


Figura 4 ¿USTED CUENTA CON UN CONTRATO DE TRABAJO? 49

Fuente: elaboración basada en la información de la tabla anterior

NOTA: Se realizó la pregunta a trabajadores de empresas MYPES, en donde se puede colegir que, de las veinte personas encuestadas, quince si han suscrito un contrato de trabajo como tal, el mismo que tiene naturaleza laboral y cinco personas no han suscrito un contrato laboral con sus empleadores. Cabe mencionar que hoy en día un contrato de trabajo genera estabilidad laboral por determinado tiempo.

Tabla8

EN CASO QUE HUBIERE MARCADO QUE NO TIENE CONTRATO DE TRABAJO, ¿EL TIPO DE CONTRATO QUE TIENE ES DE LOCACIÓN DE SERVICIOS? MARQUE SI EN CASO SEA LOCADOR DE SERVICIOS Y NO EN CASO NO TENGA UN CONTRATO LABORAL.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	3	60.0%
NO	2	40.0%
TOTAL	5	100%

Elaboración propia

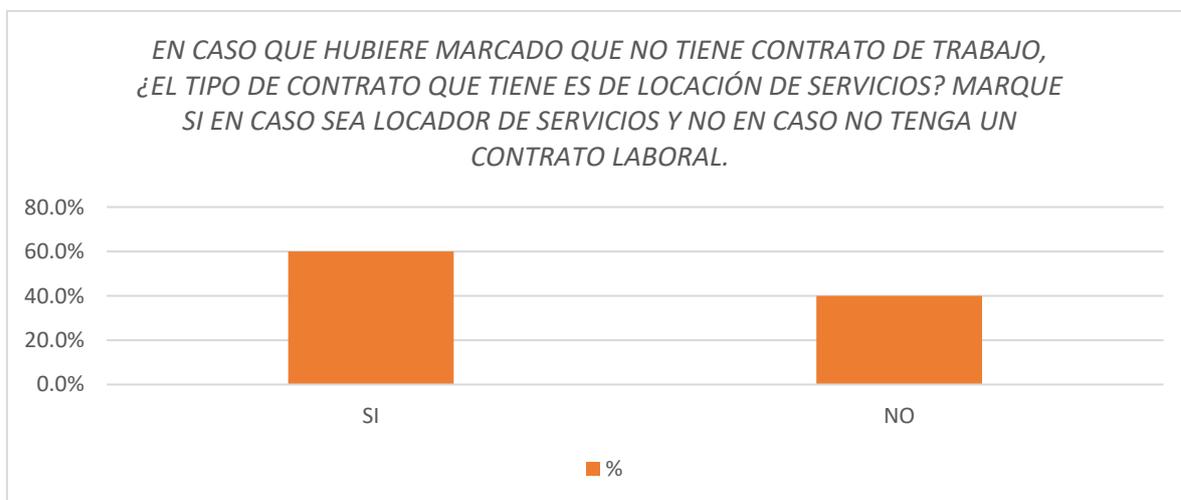


FIGURA N° 5: EN CASO QUE HUBIERE MARCADO QUE NO TIENE CONTRATO DE TRABAJO, ¿EL TIPO DE CONTRATO QUE TIENE ES DE LOCACIÓN DE SERVICIOS? MARQUE SI EN CASO SEA LOCADOR DE SERVICIOS Y NO EN CASO NO TENGA UN CONTRATO LABORAL. 50

Fuente: elaboración basada en la información de la tabla anterior

NOTA: Se realizó la pregunta a trabajadores de empresas MYPES, en donde se puede colegir que, estos resultados son en base a las personas NO tienen un contrato de trabajo como tal, (los mismos que fueron cinco personas) sino que, fueron contratados bajo un contrato de Locación de servicios en donde este contrato tiene naturaleza civil, es decir, no cuenta con los beneficios sociales que les corresponde, pese a que muchas de estas personas según sus encuestas tienen varios años laborando. De cinco personas con contrato, tres han sido contratadas bajo Locación de servicios, y dos de ellos no tienen contrato, es decir, está completamente desprotegido, sin un contrato que le otorgue seguridad laboral.

Tabla 9

¿EN CASO HUBIERE MARCADO SI, QUE TIPO DE CONTRATO TIENE A PLAZO FIJO O A PLAZO INDETERMINADO?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
Plazo fijo	10	66.7%
Plazo Indeterminado	5	33.3%
TOTAL	15	100%

Elaboración propia

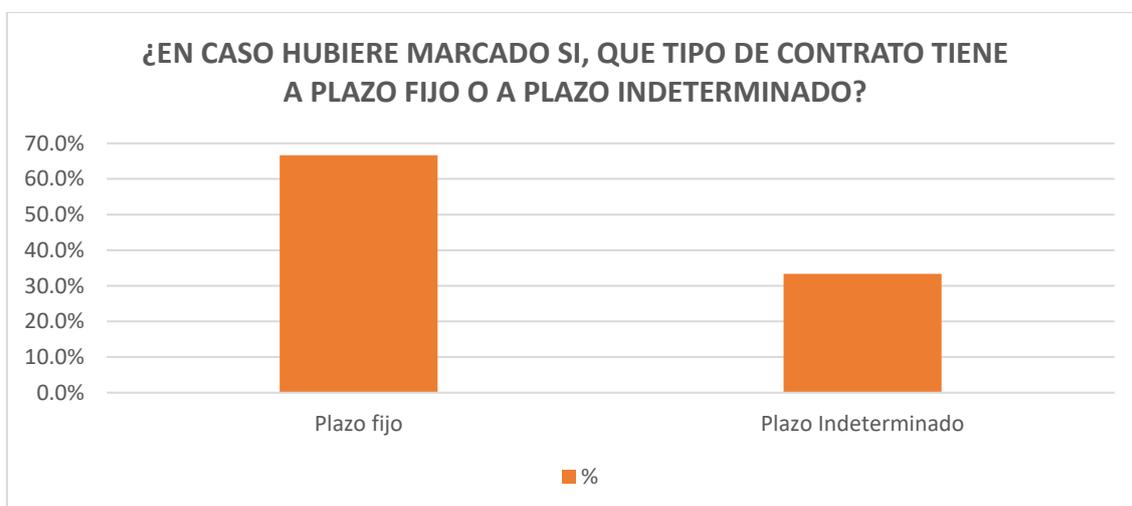


FIGURA N° 6: ¿EN CASO HUBIERE MARCADO SI, QUE TIPO DE CONTRATO TIENE A PLAZO FIJO O A PLAZO INDETERMINADO? 51

Fuente: elaboración basada en la información de la tabla anterior

NOTA: Se realizó la pregunta a trabajadores de empresas MYPES, en donde se puede colegir que, se tomaron los datos respecto a las personas que dijeron que, si habían suscrito un contrato de trabajo, es decir de las quince personas que tuvieron la respuesta afirmativa, se obtuvo que, diez personas tienen su contrato a plazo fijo equivalente a un 67% y de plazo indeterminado tienen cinco personas equivalentes 33%.

Tabla10

¿LA EMPRESA DONDE USTED LABORA, CUMPLE CON EL PAGO DE SU SUELDO MENSUAL QUE SE ESPECIFICA EN EL CONTRATO?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
<i>Si, es el mismo</i>	10	50.0%
<i>No, es el mismo</i>	10	50.0%
TOTAL	20	100%

Elaboración propia

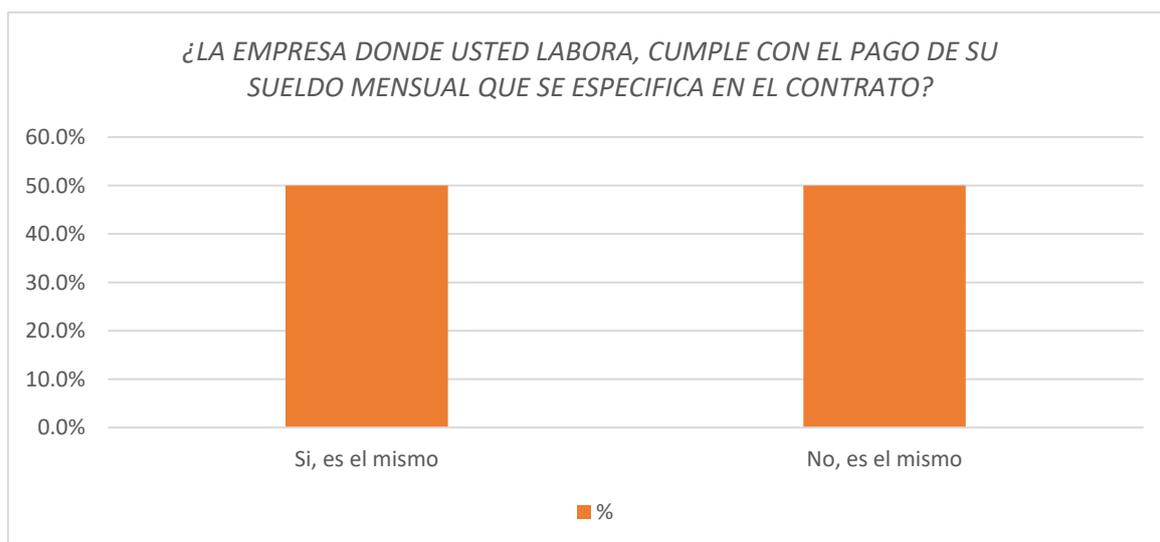


FIGURA N° 07: ¿LA EMPRESA DONDE USTED LABORA, CUMPLE CON EL PAGO DE SU SUELDO MENSUAL QUE SE ESPECIFICA EN EL CONTRATO? 52

Fuente: elaboración basada en la información de la tabla anterior

NOTA: Se realizó la pregunta a trabajadores de empresas MYPES, en donde se puede colegir que, de las veinte personas encuestadas, diez alegan que se les retribuye de forma mensual lo estipulado en su contrato; sin embargo, las otras diez alegan que no, teniendo

referencia a las preguntas anteriores de estas personas podemos ver que se encuentran en grupos donde tienen contrato, no tienen contrato y son locadores de servicio.

Tabla11

¿EL SUELDO ES SUPERIOR A LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL O NO SUPERA EL MONTO?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
<i>Si, más de RMV</i>	2	10.0%
<i>no, es menos de RMV</i>	10	50.0%
<i>Se mantiene en la RMV</i>	8	40.0%
TOTAL	20	100%

Elaboración propia

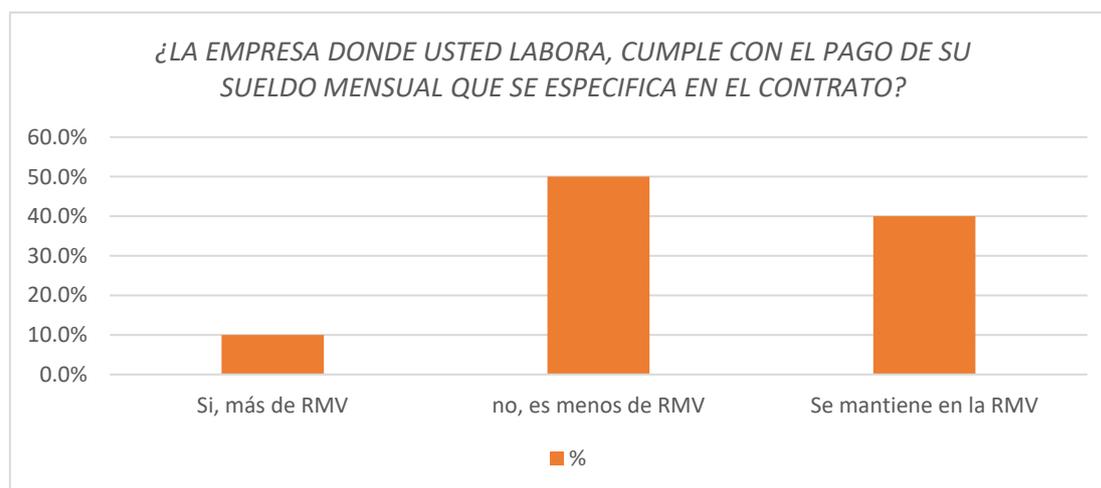


FIGURA N° 08: ¿LA EMPRESA DONDE USTED LABORA, CUMPLE CON EL PAGO DE SU SUELDO MENSUAL QUE SE ESPECIFICA EN EL CONTRATO? 53

Fuente: elaboración basada en la información de la tabla anterior

NOTA: Se realizó la pregunta a trabajadores de empresas MYPES, en donde se puede colegir que, de las veinte personas encuestadas, se tiene que, de dos personas supera el

mínimo de la RMV, diez de ellas alegan que la remuneración que obtienen es menos a la RMV y ocho personas alegan que la remuneración mensual se mantiene en los S/ 930.00.

Tabla12

¿EN LA EMPRESA DONDE USTED LABORA, CUMPLE CON UNA JORNADA LABORAL DE 8 HORAS DIARIAS?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
<i>Si, de 1 a 8 hrs</i>	14	70.0%
<i>No de 8 a +</i>	6	30.0%
TOTAL	20	100%

Elaboración propia

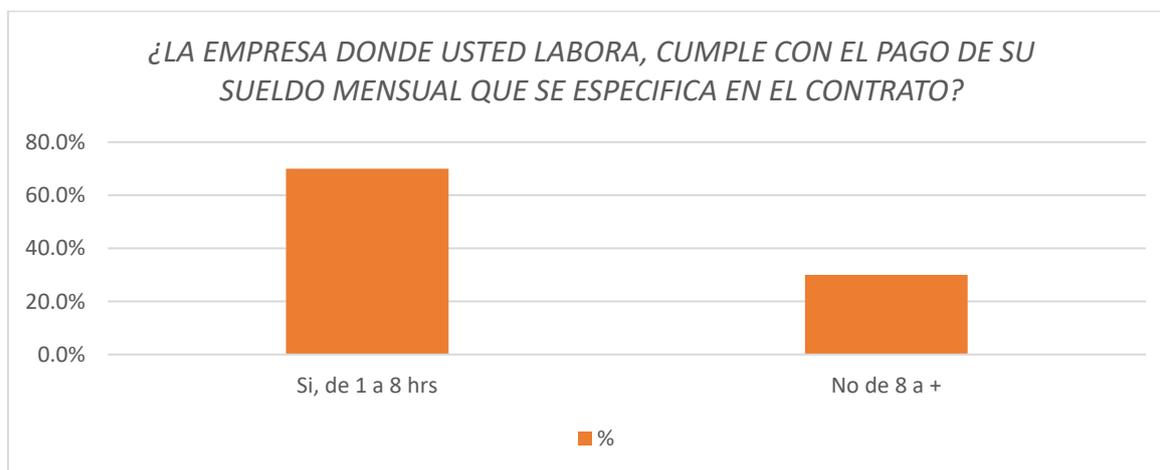


FIGURA N° 09: *¿LA EMPRESA DONDE USTED LABORA, CUMPLE CON EL PAGO DE SU SUELDO MENSUAL QUE SE ESPECIFICA EN EL CONTRATO?*

Fuente: elaboración basada en la información de la tabla anterior 54

NOTA: Se realizó la pregunta a trabajadores de empresas MYPES, en donde se puede colegir que, de las veinte personas encuestadas, catorce personas trabajan dentro de las 8 horas diarias permitidas, sin embargo, seis trabajadores encuestados trabajan de 6 horas a más durante un día.

Tabla13

¿USTED CONSIDERA QUE SE DEBA DENUNCIAR ALGUN TIPO DE INFORMALIDAD LABORAL?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	15	75.0%
NO	5	25.0%
TOTAL	20	100%

Elaboración propia

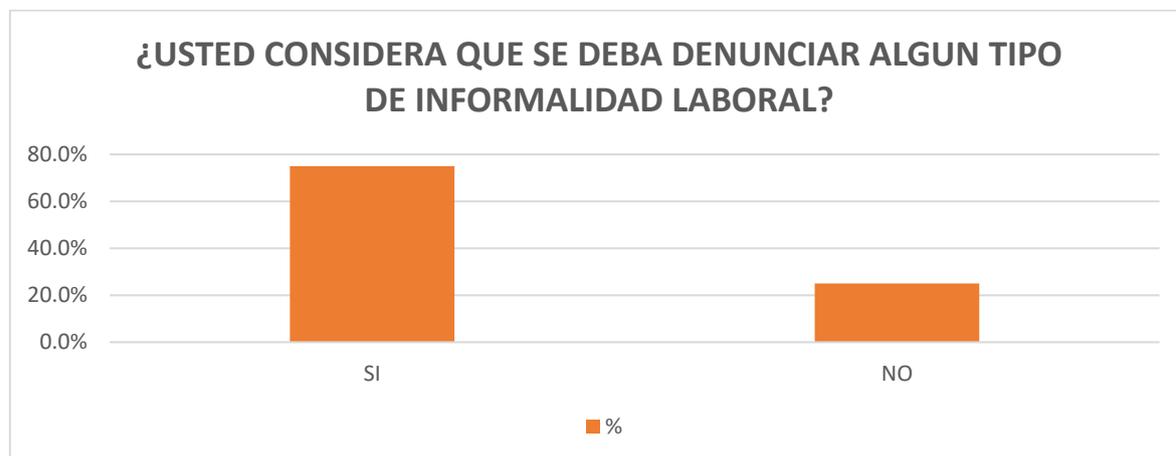


FIGURA N° 10: *¿USTED CONSIDERA QUE SE DEBA DENUNCIAR ALGUN TIPO DE INFORMALIDAD LABORAL?*

Fuente: elaboración basada en la información de la tabla anterior 55

NOTA: Se realizó la pregunta a trabajadores de empresas MYPES, en donde se puede colegir que, de las veinte personas encuestadas, quince personas cuentan con sus beneficios

laborales, sin embargo, muchas de ellas indicaban que no lo tenían en su totalidad, es decir muchas veces las vacaciones no las tomaban completas, pese a que firmaban documentos indicando que ya tomaron el periodo vacacional; las cinco personas restantes, no cuentan con sus beneficios laborales

Tabla14

¿CONSIDERA USTED QUE EL ESTADO VIENE EJERCIENDO SU ROL FISCALIZADOR DE MANERA EFICIENTE? ES DECIR, EN RAZÓN A LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS MYPES.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	0	0.0%
NO	20	100.0%
TOTAL	20	100%

Elaboración propia

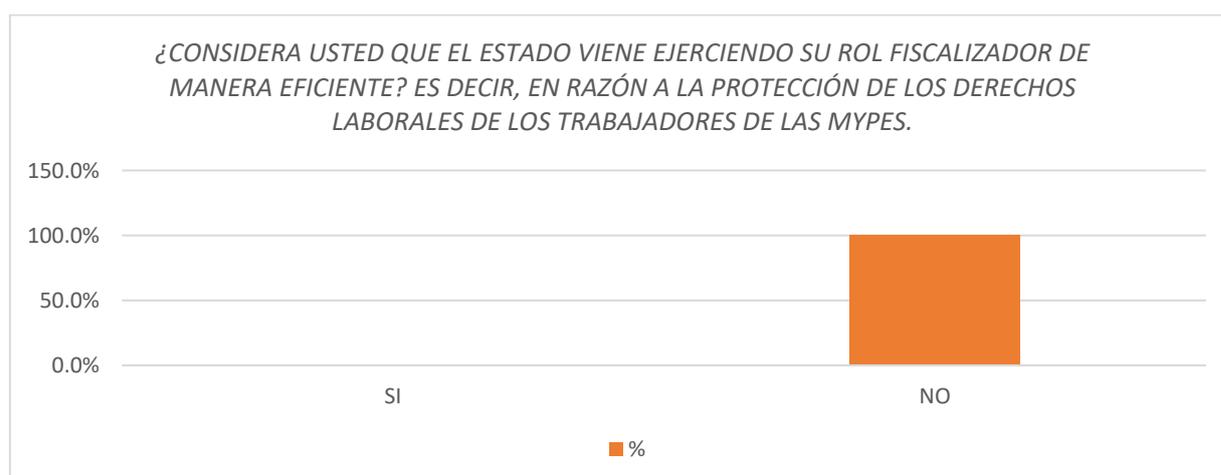


FIGURA N° 11: *¿CONSIDERA USTED QUE EL ESTADO VIENE EJERCIENDO SU ROL FISCALIZADOR DE MANERA EFICIENTE? ES DECIR, EN RAZÓN A LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS MYPES.*

Fuente: elaboración basada en la información de la tabla anterior

NOTA: Se realizó la pregunta a trabajadores de empresas MYPES, en donde se puede colegir que, de las veinte personas encuestadas, en su totalidad consideran que el estado no viene ejerciendo su rol fiscalizador de manera eficiente.

Tabla15

¿TIENE CONOCIMIENTO DE COMO DENUNCIAR ANTE MINISTERIO DE TRABAJO Y SUNAFIL ANTE ALGUNA INFORMALIDAD POR PARTE DE LOS EMPLEADORES?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	6	30.0%
NO	14	70.0%
TOTAL	20	100%

Elaboración propia

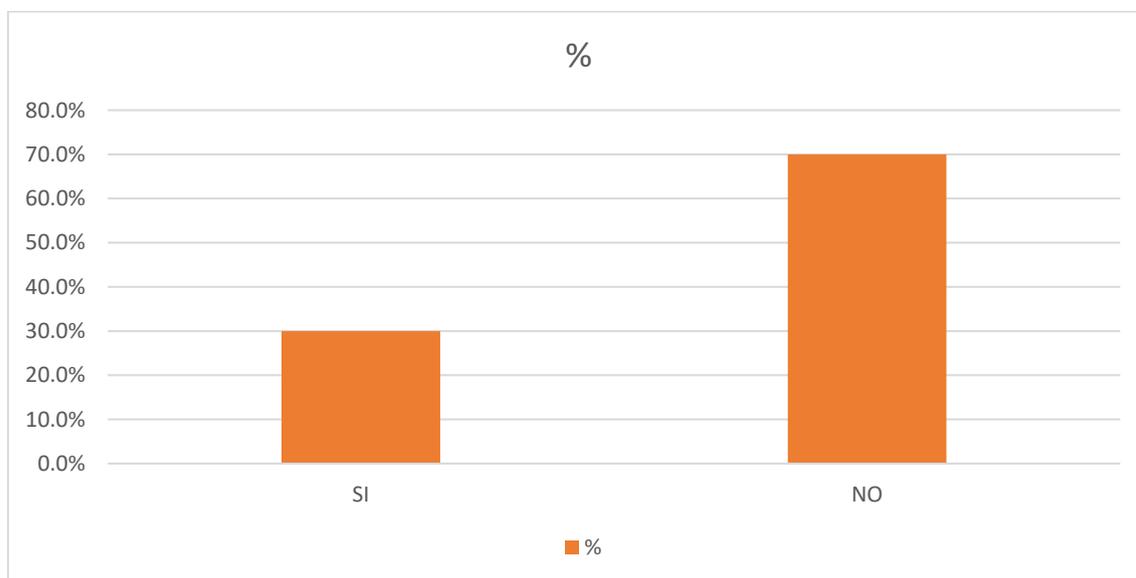


FIGURA N° 12: *¿TIENE CONOCIMIENTO DE COMO DENUNCIAR ANTE MINISTERIO DE TRABAJO Y SUNAFIL ANTE ALGUNA INFORMALIDAD POR PARTE DE LOS EMPLEADORES?*

Fuente: elaboración basada en la información de la tabla anterior

NOTA: Se realizó la pregunta a trabajadores de empresas MYPES, en donde se puede colegir que, de las veinte personas encuestadas, ante alguna informalidad o vulneración de

sus derechos laborales, seis personas tienen el conocimiento de ir ante las instituciones respectivas a fin de solucionar, dar trámite sus denuncias laborales, sin embargo, catorce personas alegan que desconocen el trámite de la denuncia ante las instituciones correspondientes.

FIGURA N° 13: ¿CUAL CREE USTED QUE ES EL MIEDO A DENUNCIAR UNA INFORMALIDAD LABORAL?

De esta pregunta se puede colegir que, las 20 personas entrevistadas han mencionado que el miedo a denunciar es el despido del centro de trabajo, así como tener el miedo de no volver a trabajar en otro sitio por “soplón o chismoso”, adicionalmente a ello hacen hincapié que laboran en empresas bajo esta denominación de informal en el sentido de que no hay trabajo en la ciudad de Cajamarca, mencionando a personas extranjeras que ofrecen mano de obra “barata”, es decir los Cajamarquinos deben competir por trabajo a un monto como remuneración por bajo de la RMV.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Es necesario discutir algunos aspectos de gran importancia, referentes a determinar en qué medida repercute de la informalidad de las MYPES, respecto de las obligaciones laborales relacionadas a jornadas laborales, remuneraciones y a la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo de trabajadores en el año 2019 al 2021; en primer lugar, se puede observar que, de acuerdo a nuestras variables: obligaciones laborales e informalidad laboral, en el cuestionario puesto a disposición del llenado por los trabajadores de empresas MYPES, se trató puntos referentes a la variable “obligaciones laborales”, de la que se desprendió en los resultados la “informalidad laboral” en la que se encuentran muchos trabajadores relativamente formales e informales de las empresas MYPES, donde prestan servicios.

En estos resultados se pudo encontrar que, si bien es cierto, dentro del 100% de personas encuestadas, tenemos que de veinte personas encuestadas, doce tienen conocimiento de sus derechos laborales, es decir pese a encontrarse en una situación de informalidad laboral, no realizan el trámite correspondiente ante las autoridades competentes, ya sea por el desconocimiento del trámite, así como también desconocer a que entidades acudir para denunciar estos casos o miedo a perder el trabajo; este resultado llevado a mi experiencia en estudios jurídicos y empresas, coincide en demasía ya que, las personas iban directamente en búsqueda de un abogado a fin de que se inicien las acciones

legales correspondientes (que es válido) sin embargo, podemos ver que por ignorancia en el tema y la mala de intervención del Estado, los trabajadores encuestados, no acuden en primera instancia a SUNAFIL o al Ministerio de Trabajo en la ciudad de Cajamarca.

En ese sentido el rol del estado, representado por las entidades antes mencionadas, está siendo ineficiente en la socialización de información ante alguna informalidad laboral de empresas MYPES, respecto a obligaciones laborales, como que el empleador debe cumplir otorgando una jornada laboral, remuneración y un contrato de trabajo de acuerdo a norma, ya que si bien es cierto se cumple en algunos casos esas medidas, sin embargo el mensaje no está llegando a todas las personas que trabajan en empresas MYPES en la ciudad de Cajamarca.

La Ley N° 29981 - Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en el artículo 4.- Componentes del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT), numeral 2.2, prescriben las Funciones como ejecutor de la función inspectiva (tanto de Sunafil como del Ministerio de Trabajo a nivel nacional, siendo aplicable para la ciudad de Cajamarca) inciso a) Promover, vigilar y exigir el cumplimiento de las normas sociolaborales, e) Prestar orientación y asistencia técnica especializada a los empleadores y a los trabajadores de las empresas, f) Realizar actividades de capacitación, promoción y difusión para el cumplimiento de las normas sociolaborales, de

acuerdo con el Plan Nacional y Sectorial de Capacitación y Difusión Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; sin embargo hoy por hoy muchas de estas capacitaciones que se llevan a cabo no se socializan de forma adecuada, ya que solamente son transmitidas en las redes sociales, cuando las personas que lo necesitan están en las calles, empresas, etc.

Teniendo en cuenta lo mencionado líneas arriba, podemos ver que si bien la norma está, esta no se aplica de forma correcta, ayudando a que ante el desconocimiento de normas laborales, los trabajadores tomen a bien o normalicen el trabajo sin un contrato de trabajo o que se cumplan los tres elementos para ser considerado un contrato laboral (prestación personal de servicios remunerados y subordinados) y en la práctica tenga un contrato de locación de servicios o que normalicen que la jornada laboral deba durar más de ocho horas diarias sin retribución alguna por horas extras o que normalicen que la remuneración deba ser menor a la RMV (Remuneración Mínima Vital).

A. Respecto a resultados obtenidos:

A lo largo de esta investigación se puede precisar que, es evidente que existe vulneración de derechos en la mayoría de MYPES a nivel Cajamarca, donde las personas que se encuestaron no fueron la excepción. Tal es así que los trabajadores conocen sus derechos laborales, pero en la mayoría de casos quedan en estado de indefensión cuando no pueden acceder a ciertos derechos que desde el día uno de iniciar un trabajo les corresponde, es cuando podemos notar la disparidad de posiciones del empleador con el trabajador, vulnerando los

derechos de los trabajadores, repercutiendo en que estos deben trabajar más tiempo, sin reconocimiento de horas extras o pago de sobretiempo, repercutiendo además en la economía de estos trabajadores afectados o por ultimo privados de estar en el sistema de planillas, vulnerando el derecho a recibir sus beneficios sociales, al no reconocimiento o no amparo legal por parte del empleador, de asistencia ante algún accidente en Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo ante ello el trabajador perdería el trabajo si hace caso omiso o sufre de algún accidente, sin responsabilidad alguna del empleador, ya que no existe medio alguno que ampare la relación laboral.

B) Régimen MYPE:

Este régimen se ha creado con la finalidad de apoyar al emprendedor, si bien es cierto este régimen especial MYPE no tiene varios beneficios que contempla el régimen común:

Tabla16: Cuadro comparativo entre Microempresa, Pequeña Empresa y el Régimen General

Microempresa	Pequeña Empresa	Régimen General
Hasta 150 UITs	Hasta 1700 UITs	
Vacaciones 15 días al año	Vacaciones 15 días al año CTS equivalente a 15 días	Vacaciones 30 días CTS equivalente a un sueldo
	Gratificaciones 1/2 julio y diciembre	Gratificaciones sueldo completo
Remuneración no menor a la RMV	Remuneración no menor a la RMV	Remuneración no menor a la RMV
Descanso semanal 24 horas a la semana	Descanso semanal 24 horas a la semana	Descanso semanal 24 horas a la semana
Feriatos establecidos en el régimen laboral común	Feriatos establecidos en el régimen laboral común	Feriatos establecidos en el régimen laboral común
Asegurados a SIS o Essalud	Asegurados a Essalud	Asegurados a Essalud
Ser afiliado a ONP o AFP	Ser afiliado a ONP o AFP	Ser afiliado a ONP o AFP
Indemnización por despido arbitrario: 10 remuneraciones diarias por año	Indemnización por despido arbitrario: 20 remuneraciones diarias por año	Indemnización por despido arbitrario: 1.5 por año

Fuente: <http://consultaslaboral.com/beneficios-laborales-mype-cuadro-comparativo-con-pequena-empresa-y-regimen-general/>

Estos no deberían ser alterados por el empleador; desde mi perspectiva relacionada con la experiencia adquirida en estudios jurídicos, algunas empresas y las encuestas realizadas para el desarrollo de esta investigación, puedo afirmar que el empleador profundiza un poco más en vulnerar las obligaciones laborales: la suplencia o inexistencia de contrato de trabajo, remuneración y jornada laboral del trabajador.

C) Informalidad Laboral desde mi perspectiva:

Ahora bien debemos tener en cuenta que, si bien existe una informalidad, esta viene siendo creada desde el estado, en razón a que según el cuadro anterior podemos ver que las Micro y Pequeñas empresas, han sido creadas como: “apoyo al emprendedor”, sin embargo, vienen siendo tratadas por el Estado como “grandes empresas”, imponiéndoles muchas obligaciones laborales y tributarias que repercuten en la economía de estas nuevas empresas, siendo insostenible ya que van empezando, es así que, desde mi perspectiva se crea la informalidad laboral, desde la siguiente idea como una MYPE: “necesito subsistir dentro del mercado laboral y ser una grande empresa, por lo que debo contratar al personal adecuado, sin embargo no puedo pagarles una planilla, mantendré solo el pago de su remuneración por bajo de la RMV, ya que consignándolos en una planilla, no lograré subsistir”, añadiéndole a ello que según algunos empleadores no sienten el apoyo del Estado, sino que consideran que este último crea formalidades que estos no pueden cumplir, debido a que recién van empezando.

Tal es así que, al no sentir ese apoyo del estado, estas informalidades repercuten en demasía en los derechos laborales (remuneración, jornada laboral y suplencia o inexistencia de contratos laborales) de los trabajadores, que acceden ante estos trabajos, por la falta de trabajo en la ciudad de Cajamarca, sumándole a ello la Pandemia donde muchas personas perdieron sus trabajos y ahora puede que atraviesen este tipo de informalidades.

iv. **Contrastación de Hipótesis:**

Hipótesis general

- *La informalidad de las MYPES en el año 2019 al 2021, respecto de las obligaciones laborales relacionadas a jornadas laborales, remuneraciones y a la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo, influye en gran manera en los trabajadores de estas empresas.*

Al respecto se puede colegir que, Si la informalidad de las MYPES, influye y/o repercute en gran manera em los trabajadores de estas empresas, en el sentido de que, según las encuestas realizadas y la presente investigación, podemos ver que a las personas que trabajan bajo los supuestos de: realizar horas extras fuera de la jornada laboral sin retribución alguna, aceptar una remuneración menor a la establecida o aceptar trabajar sin un contrato de trabajo o aceptar la suplencia de un contrato laboral por un contrato de locación de servicios; a la fecha estos supuestos han sido normalizado, por lo que muchas veces al no ver medidas por parte del Estado, se les hace indiferente, por no perder el trabajo y al desconocimiento de este tipo de informalidades laborales.

Si bien la informalidad se da muchas veces porque la norma es sumamente estricta, esta repercute en los trabajadores en gran medida afectando derechos constitucionales y laborales, como la dignidad, el derecho al trabajo. El estado

es el que tiene que proteger a los trabajadores como tal, haciendo a las empresas que respeten las estipulaciones, mediante organismos que fiscalizan de manera eficiente a las mismas. Por otro lado, los principios laborales buscan la protección de los trabajadores para que no se vean vulnerados, en ese sentido se comprueba que, la informalidad de las MYPES repercute en la vulneración de los derechos laborales y constitucionales, en relación al encubramiento o sustitución de contratos, ya que se ven desprotegidos como trabajadores.

Con los resultados obtenidos podemos manifestar que, en cuanto a la informalidad laboral, esta mayormente se encuentra inmersa dentro de trabajos formales que conocen de las normas que conlleva a tener un trabajador, cuando sucede lo contrario y el empleador por reducir costos en un momento vulnera los derechos de los trabajadores, a sabiendas que está en una infracción laboral, la misma que a futuro será sancionada.

Esto indica que el incumplimiento de los beneficios y derechos laborales repercute de forma negativa en el empleo digno de los trabajadores convirtiéndolos en trabajadores informales. De los resultados obtenidos por medio de las encuestas, podemos notar que los trabajadores aún no son conscientes de la falta que cometen los empleadores para con ellos, en relación a no cumplir con sus derechos laborales, modificando los contratos o sustituyéndolos a fin de reducir costos, sin embargo, esto vuelve informal a los mismos trabajadores.

v. Contrastación de la hipótesis específica

- *La fuente que origina el incumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas MYPES, empieza con la inexistencia o suplencia de contrato, vulnerando se manera colateral la jornada laboral y las remuneraciones de los trabajadores.*

La informalidad laboral dentro de una empresa, respecto a los trabajadores, empieza con la inexistencia o suplencia de contrato, vulnerando se manera colateral la jornada laboral y las remuneraciones de los trabajadores, en el sentido que de este contrato laboral se desprende el estar dentro de una planilla y exigir los beneficios sociales, así como exigir de igual forma al empleador que cumpla con sus obligaciones laborales. Sin embargo, en la práctica muchas veces se da el caso en que se tiene un contrato laboral, se incluye en planillas a los trabajadores y a estos en la realidad les pagan un monto menor a lo establecido en el contrato laboral, es ahí donde se aplica el principio de Primacía de la realidad, siendo que se da prioridad a lo que consta en la realidad que, a los documentos, en vista que estos pueden ser alterados.

- *Los alcances jurídicos de la informalidad de las empresas del régimen especial de las MYPES referente a la jornada de trabajo, remuneración e inexistencia o suplencia de contratos de trabajo son limitados.*

Si bien es cierto respecto a las encuestas los trabajadores no cuentan con una información exacta de derechos labores y como hacer la denuncia respectiva ante las instituciones encargadas por lo que, el estado con las entidades representantes como lo es Sunafil y el ministerio de trabajo se han encargado únicamente e supervisar más no de capacitar a los trabajadores, por lo que es imprescindible; así también al obtener una respuesta del estado creando estrategias para eliminar la informalidad podemos ver que pese a que los encuestas refieren que no tienen una buena respuesta del estado, este último necesita implementar estas estrategias, con la finalidad de que no se sigan vulnerando estos derechos laborales.

Esto se concibe dentro de la idea que el Estado busca solucionar este problema; siendo que el derecho laboral parte de una asimetría en ese sentido debemos regular esa asimetría.

- *El rol del gobierno central es la protección de los trabajadores comprendidos en el régimen especial de las MYPES es parcialmente permisivo, siendo deficiente la protección al trabajador de la informalidad de las MYPES.*

Al respecto de las encuestas realizadas podemos ver que existe una informalidad laboral de los trabajadores, sin embargo, se advierte que las personas encuestas no consideran que el Estado está interviniendo de forma eficaz para poder combatir con este problema. Si bien es cierto, el Estado brindó la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021, aprobada por Resolución Ministerial N° 071-2018-TR, establece como objetivo general “Disminuir la informalidad del empleo en el país”, con el fin de aumentar la tasa de empleo formal, lo que contribuirá al desarrollo sostenible del país y promover el trabajo decente y productivo y la Resolución Ministerial N° 169-2018-TR, se crea el Centro Integrado “Formaliza Perú” en el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, con el objetivo de promover y facilitar el ingreso y permanencia en la formalización laboral mediante el acceso a los servicios de orientación, capacitación y asistencia técnica en materias vinculadas a la formalización laboral; de los cuales podemos ver el interés que tiene el estado a fin de formalizar las Empresas MYPES, sin embargo estas estrategias a mi consideración deben de ayudar a fortalecer el sistema de Sunafil y el Ministerio de Trabajo respecto al cumplimiento de las funciones encargadas.

Así también, ante estas informalidades, respecto de las obligaciones laborales respecto a la jornada laboral, remuneración y suplencia o inexistencia de contrato, para poder indagar en si algún trabajador es formal o no aplicamos el Principio de Primacía de la realidad, donde el Tribunal Constitucional, ha precisado que, “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos⁹, así también Neves Mujica se refiere

⁹ STC N° 1944-2002.FJ. 3

al principio de primacía de la realidad, indicando que “el juez debe hacer prevalecer la realidad sobre la apariencia y considerar el acto de encubrimiento como inválido. Este es el efecto derivado de tal situación, aun cuando en ocasiones el trabajador participe del engaño y se beneficie de él”, es decir el encubrimiento así sea en coordinación empleador-trabajador, no podría darse, debido a que ameritaría que este último renuncie a sus derechos laborales, por ejemplo, en el caso que ambas partes, tanto el trabajador y el empleador celebran un contrato de locación de servicios en donde se obliga al trabajador laborar de manera permanente, de manera personal, con un horario fijo y con su remuneración (cumple con los elementos esenciales del contrato de trabajo), en el caso en concreto sería evidente que, lo que va prevalece no es bajo qué tipo de contrato se encuentre el trabajador, sino las actividades y funciones que realiza en la práctica; es ahí cuando el Principio de primacía de la realidad entra a tallar para que se evite la vulneración de los derechos laborales; tal y como se verifica en las encuestas, muchas de las MYPES en Cajamarca sustituyen un contrato laboral por uno de locación de servicios, en donde este último no cuenta con todos los beneficios que por ley le corresponde, en relación a lo que en la realidad estén cumpliendo, tal es así que las empresas contratan bajo la modalidad de locación de servicios, el mismo que no tiene beneficios laborales por ser un contrato meramente civil.

4.2 Conclusiones

- i. En esta tesis se determinó en qué medida repercute de la informalidad de las MYPES, respecto de las obligaciones laborales relacionadas a jornadas laborales, remuneraciones y a la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo de trabajadores en el año 2019 al 2021, siendo que la dicha “repercusión”, tiene implicancias para con el trabajador y empleador, debido a que se vulneran derechos en el momento de no suscribir o sustituir un contrato laboral para con

el trabajador, sin embargo, esto repercute a futuro para el empleador y es que ante una fiscalización laboral. puede encontrarse frente una sanción pecuniaria y/o procesos judiciales.

- ii.** En esta tesis se identificó la fuente que origina el incumplimiento de las obligaciones laborales de las MYPES, siendo este el contrato laboral, porque de este se desprende de manera directa los beneficios sociales, acarreado consigo obligaciones laborales para el empleador, es decir, la no suscripción del contrato laboral, viene a ser el efecto negativo en temas laborales de una contratación, vulnerando de forma directa el derecho al trabajo de los trabajadores, viéndose reflejados en jornadas laborales extensas sin retribución al sobretiempo, remuneración por bajo de la RMV y a la inexistencia de contratos laborales o suplencia de estos por contratos de locación de servicios, en relación a que de este mismo depende si un trabajador adquiere la condición de “trabajador formal” dentro de la empresa en la que estuviese laborando.
- iii.** En esta tesis se identificó los alcances jurídicos de los derechos laborales de los trabajadores respecto a la remuneración, jornada laboral y a la inexistencia o suplencia de contratos de trabajo en las MYPES, en razón a que la intención del Estado es implementar estrategias que fomenten la formalidad de las empresas MYPES en Cajamarca, sin embargo, se debe supervisar el fiel cumplimiento de estas estrategias, debido a que se necesita mayor rigurosidad al momento de realizar la labor de fiscalización, ya que muchos de los trabajadores a fin de no

tener un mal clima laboral, desconocimiento o en el peor de los casos ser despedidos, no denuncian tales vulneraciones laborales.

- iv.** En esta tesis se analizó el rol del gobierno central de la protección de los trabajadores comprendidos en el régimen especial de las MYPES, en razón a que existen normas que protegen al trabajador antes, durante y después de una contratación informal o formal, como lo es el principio de Primacía de la realidad, así también, es importante que se deba realizar capacitaciones entre otros y a la vez fomentar que el empleador se haga cargo de los derechos de los trabajadores , utilizando incentivos, ej. Reducción de impuestos, etc. ya que, a la fecha no resulta muy eficiente las sanciones pecuniarias.

Por otro lado, si bien es cierto, se necesita más investigación para determinar los efectos, causas, etc. entre, la informalidad laboral y la repercusión que tiene con el incumplimiento de las obligaciones laborales, respecto a la jornada laboral, remuneración y suplencia o inexistencia de derechos de los trabajadores, el intención de esta investigación es informar, explicar y explorar, no instruir, es por ello que, con relación a estas conclusiones, los profesionales y/o especialistas, deberían considerar que:

- Se puede brindar incentivos económicos, para trabajadores informales con que la única condición de acceso sea registrarse como trabajadores formales.
- Se realice campañas masivas de capacitación en la ciudad de Cajamarca, en lugares estratégicos, o que exista “la semana laboral”, con el único fin de capacitar a las personas sea su condición laboral.

- Se evalúe la Remuneración Mínima Vital a efectos de que el monto ascienda siempre y cuando la economía a nivel nacional sea sólida, en razón a que si tenemos un alza de la RMV tendremos mayor informalidad en la ciudad de Cajamarca, teniendo en cuenta que nos encontramos entre las primeras regiones a nivel nacional, con un alto nivel de pobreza.
- Respecto a la implementación de la Remuneración Integral Anual, debería de aplicarse sin tanta complejidad, ya que esa complejidad es la que fomenta la informalidad.

Como vemos no se trata necesariamente de la creación de normas, sino de ver que tan eficiente son y la forma en la que estas vienen siendo aplicadas y estudiadas, hoy en día a legislación laboral actual al 2021, según el informe presentado en marco del Proyecto Perú Debate 2021: propuestas hacia un mejor gobierno es voluminosa (136 normas, 1400 páginas y 2000 artículos) y no es razonable esperar que una micro o pequeña empresa tenga la capacidad de cumplirla a cabalidad¹⁰.

¹⁰ Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad, Pablo Lavado, Gustavo Yamada CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO, 2021

REFERENCIAS

Muntané Relat, Jordi, 2010, *Introducción a la investigación básica*, Córdoba

Barahona Quesada, M. (2013). *El papel de la investigación teórica en la construcción del conocimiento: Una reflexión desde la Universidad Estatal a Distancia (UNED)*.

Martinez M. Miguel, 2006, *LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA (SÍNTESIS CONCEPTUAL)*, Revista IIPSI Universidad Nacional Mayor de San Marcos, pág. 128

Diego Noreña, 2019, *El futuro de las MYPES*, Diario Gestión.

Vásconez Iñaguazo, D. P. (2015). *Estudio Jurídico De Las Multas Que Impone El Ministerio De Relaciones Laborales A Los Empleadores por Incumplimiento De Obligaciones Laborales En La Provincia De El Oro En La Ciudad De Machala En El Año 2013-2014.*(Tesis De Grado), Universidad Técnica De Machala, Machala- El Oro- Ecuador.

Loayza Norman, (.....) *Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú:* (EN CURSIVA EL TITULO DE LA REVISTA Y EL NUMERO DE LA REVISTA)
<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>

Galicia Vidal Saulo R., (2017), *derecho e informalidad. Explicaciones alternativas a la relación entre el derecho laboral y la informalidad a partir del caso de gamarra*, (Tesis para optar por el título de Licenciado en Derecho que presenta el Bachiller), PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ, Lima- Perú)

Ramos Hinojosa David Jhon, 2017, *LA INCIDENCIA DE LOS DETERMINANTES DE INFORMALIDAD DE LAS MYPES TEXTILES DE GAMARRA Y SU ACCESO AL FINANCIAMIENTO BANCARIO Y NO BANCARIO 2016*, (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima- Perú

- ALVAREZ, C. A. (2011). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CUANTITATIVA Y CUALITATIVA - GUIA DIDACTICA*. NEIVA.
- Betancour, G. S. (2014). *La informalidad laboral: causas generales. Equidad & Desarrollo* (22), 9-45. Bogotá: Equidad Desarro. N.º 22 • julio-diciembre del 2014.
- CARLOS ADRIANO PEREZ. (2018). DEFINICIONES Y REPERCUSIONES DE LA INFORMALIDAD. *CENTRO DE INVESTIGACION DE ECONOMIA Y NEGOCIOS GLOBALES*, 1.
- CLAUDIA ARISPE, JUSITH YANGALI, MARIA GUERRERO, ORIANA LOZADA, LUIS ACUÑA, CESAR ARELLANO. (OCTUBRE de 2020). Obtenido de LA INVESTIGACION CIENTIFICA : <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- EL NUEVO DIARIO -CAJAMARCA. (18 de JULIO de 2021). *INSTITUTO PERUANO DE ECONOMIA*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/informalidad-laboral-en-cajamarca-alcanzo-el-91-en-2020/>
- Hernandez Sampieri, Roberto ;Fernández Collado, Carlos;Baptista Lucio, Pilar. (1997). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <https://josetavarez.net/Compendio-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>
- HERNANDEZ, C. (s.f.). *CAPITULO III - METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/hernandez_s_j/capitulo3.pdf
- INTEP*. (2018). Obtenido de https://www.intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/CIPS/2018_1/Documentos/INVESTIGACION_NO_EXPERIMENTAL.pdf
- KENNETH DELGADO, WALTER GADEA, SARA VERA. (2018). *ROMPIENDO BARRERAS EN LA INVESTIGACION*. MACHALA ECUADOR: Editorial UTMACH, 2018.

- Manrique, A. G. (2010). *¿Como se esta aplicando los principios laborales en el Perú?* Lima: El Búho EIRL.
- Matteucci, M. A. (2015). *LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL Y SUS IMPLICANCIAS EN EL CAMPO TRIBUTARIO (PARTE 1)*. Obtenido de [<http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2015/04/13/las-formas-de-contrataci-n-laboral-y-sus-implicancias-en-el-campo-tributario-parte-1/>]
- MEXICO, U. N. (2016). *DERECHO AL TRABAJO*. MEXICO.
- Neves Mujica, J. (2017). Informalidad hoy en día. (N. H. Ideeleradio, Entrevistador)
- ORTIZ, ELMER GUILLERMO ARCE. (2004). *INFORMALDAD Y DERECHO*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/10330/10779>
- Pacheco-Zerga, L. (2012). LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO . *Repositorio - Universidad Piura*, 34.
- VIDAL, S. R. (2017). *TESIS - REPOSITORIO PUCP*. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9944/Galicia_Vidal_Derecho_informalidad_explicaciones1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	V.1			
¿En qué medida repercute de la informalidad de las MYPES, respecto de las obligaciones laborales relacionadas a jornadas laborales, remuneraciones y a la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo de trabajadores en el año 2019 al 2021?	Determinar en qué medida repercute de la informalidad de las MYPES, respecto de las obligaciones laborales relacionadas a jornadas laborales, remuneraciones y a la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo de trabajadores en el año 2019 al 2021?	La informalidad de las MYPES en el año 2019 al 2021, respecto de las obligaciones laborales relacionadas a jornadas laborales, remuneraciones y a la inexistencia o suplencia de los contratos de trabajo, influye en gran manera en los trabajadores de estas empresas.	INFORMALIDAD LABORAL	-Desempleo. -Necesidad económica. -Suplencia o inexistencia de contrato de trabajo	-Desconocimiento de normas. -Ingresos mínimos, bajo el monto de la RMV -Evadir impuestos	Tipo de investigación: - Descriptivo -Diseño: - no experimental transversal Técnicas de recolección de datos: • Encuesta • Observación • Análisis documental
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	V.2			
¿Cuáles son los factores asociados al origen del incumplimiento de las obligaciones laborales de las MYPES? ¿Cuáles son los alcances jurídicos de los derechos laborales de los trabajadores respecto a la remuneración, jornada laboral y a la inexistencia o suplencia de contratos de trabajo en las MYPES? ¿Cuál es el rol del gobierno central de la protección de los trabajadores comprendidos en el régimen especial de las MYPES?	- Identificar la fuente que origina el incumplimiento de las obligaciones laborales de las MYPES. -Identificar los alcances jurídicos de los derechos laborales de los trabajadores respecto a la remuneración, jornada laboral y a la inexistencia o suplencia de contratos de trabajo en las MYPES. -Analizar el rol del gobierno central de la protección de los trabajadores comprendidos en el régimen especial de las MYPES.	-La fuente que origina el incumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas MYPES, empieza con la inexistencia o suplencia de contrato, vulnerando se manera colateral la jornada laboral y las remuneraciones de los trabajadores. -Los alcances jurídicos de la informalidad de las empresas del régimen especial de las MYPES referente a la jornada de trabajo, remuneración e inexistencia o suplencia de contratos de trabajo son limitados. -El rol del gobierno central en la protección de los trabajadores comprendidos en el régimen especial de las MYPES es parcialmente permisivo, siendo deficiente la protección al trabajador de la informalidad de las MYPES.	OBLIGACIONES LABORALES	-Ausencia del Estado. -Empleo Temporal -Informalidad -Suplencia o inexistencia de contrato de trabajo	-Empleo Informal. - Desconocimiento de normas.	Instrumentos: -Encuesta Población y muestra: 20 trabajadores de empresas MYPES.

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE - CAJAMARCA

ENCUESTA: "REPERCUSION DE LA INFORMALIDAD DE LAS MYPES, RESPECTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES RELACIONADAS A JORNADAS LABORALES, REMUNERACIONES Y A LA INEXISTENCIA O SUPLENCIA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE TRABAJADORES EN EL AÑO 2019 AL 2021"

Nombres y apellidos del encuestador: **NAZAREA BAZÁN CABANILLAS**

CIUDAD: **CAJAMARCA - CIUDAD**

N° CUESTIONARIO: ___

1. ¿Cuánto tiempo viene laborando en la empresa actual?
Entre 1 mes a 6 meses (), Entre 7 meses – 1 año (), Entre 1 año- a más ()
2. Usted, ¿conoce sus derechos laborales? SI () NO ()
3. ¿Cuenta con todos sus beneficios laborales? SI () NO ()
4. ¿Usted cuenta con un contrato de trabajo? SI () NO ()
5. En caso que hubiere marcado que NO tiene contrato de trabajo, ¿el tipo de contrato que tiene es de Locación de servicios? marque si en caso sea locador de servicios y no en caso no tenga un contrato laboral. SI () NO ()
6. ¿En caso hubiere marcado SI, que tipo de contrato tiene a plazo fijo o a plazo indeterminado?
Plazo fijo () Plazo indeterminado ()
7. ¿En la Empresa donde usted labora, cumple con el pago de su sueldo mensual que se especifica en el contrato? SI, es el mismo () NO, es menos ()
8. ¿El sueldo es superior a la remuneración mínima vital o no supera el monto?,
Si, supera la RMV () No, es menos de la RMV () Se mantiene en la RMV ()
9. ¿En la Empresa donde usted labora, cumple con una jornada laboral de 8 horas diarias? SI, de 1hr a 8hrs () NO, de 8hrs a + ()
10. ¿Usted considera que se deba denunciar algún tipo de informalidad laboral? SI () NO ()
11. ¿Considera usted que el Estado viene ejerciendo su rol fiscalizador de manera eficiente? Es decir, en razón a la protección de los derechos laborales de los trabajadores de las MYPES. SI () NO ()
12. ¿Tiene conocimiento de como denunciar ante Ministerio de Trabajo y SUNAFIL ante alguna informalidad por parte de los empleadores? SI () NO ()
13. ¿Cuál cree usted que es el miedo a denunciar una informalidad laboral?

