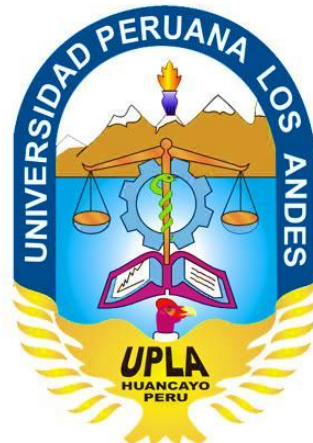


“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



**LA NUEVA LEY MYPE Y SU INFLUENCIA EN LOS
DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA
PROVINCIA DE PASCO EN EL PERIODO 2016 - 2017.**

TESIS

PRESENTADA POR:

JHON RICHARD ESTRELLA CARBAJAL

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

HUANCAYO – PERU

2017

ASESORA:

MG. MARIELLA CYNTHIA BARZOLA FIERRO

DEDICATORIA

A mis padres Sabino y Elena, esposa Gina e hijos Francis y Mathias, por su comprensión y su constancia a lo largo de mi carrera profesional, por el apoyo moral, por estar presente en cada etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

- A la asesora del presente trabajo de Tesis, por su dedicación, orientación, esfuerzo y apoyo en el desarrollo del mismo.
- A los trabajadores de las distintas empresas de la Ciudad de Pasco.
- A los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes por las enseñanzas y orientaciones brindadas durante mi formación académica.
- A mis compañeros de pregrado, quienes nos brindaron su aliento en la consecución de nuestros objetivos.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación “La Nueva Ley MYPE y su influencia en los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 – 2017”, tuvieron por objetivo describir la influencia de la ley MYPE en los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 -2017, para lo cual se contó con la participación de 70 obreros de diversas MYPEs que se encontraban en el centro de la Ciudad de la Provincia de Pasco, el Tipo de Investigación Jurídica es Básica porque buscaba el conocimiento científico, acrecentar los conocimientos teóricos, de Nivel Descriptivo porque está dirigido a describir como se presenta la situación laboral de los obreros debido a la nueva ley de MYPE. De Diseño no experimental porque no se manipularan las variables, asimismo es de corte transversal porque el recojo de la información será en un solo momento.

Como conclusión se tiene que la nueva Ley MYPE tuvo una influencia negativa tanto en los derechos y beneficios laborales de los obreros que laboran en las distintas MYPEs del centro de la ciudad de la Provincia de Pasco, ya que fueron vulnerados.

Palabras clave: Nueva ley de MyPE, MYPE, Derecho laboral, Beneficio laboral.

ABSTRACT

The present research work "The New Law MYPE and its influence on the labor rights of workers in the province of Pasco in the period 2016 - 2017" aims to describe the influence of the MYPE law on labor rights of workers in The province of Pasco in the period 2016 -2017, for which we had the participation of 70 workers from various MYPEs located in the center of the City of Pasco province, the Legal Research Type is Basic because it seeks knowledge Scientific, increase the theoretical knowledge, Descriptive Level because it is intended to describe how the work situation of workers is presented due to the new law of MSE. Of non-experimental design because the variables were not manipulated, it is also cross-sectional because the collection of the information will be in a single moment.

As a conclusion, the new MYPE Law has a negative influence on the labor rights and benefits of the workers who work in the various MYPEs in the city center of the Pasco Province, as they are violated.

Keywords: New law of MyPE, MSEs, Labor law, Labor benefits.

ÍNDICE

CARATULA.....	i
ASESOR DE LA TESIS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRAC.....	vi
INDICE GENERAL.....	vii
INTRODUCCION.....	xi

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
A. Problema General.....	16
B. Problemas específicos.....	16
1.1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.1.3.1. Justificación teórica.....	17
1.1.3.2. Justificación práctica.....	17
1.1.3.3. Justificación social.....	17
1.1.3.4. Justificación metodológica.....	18
1.1.4. DELIMITACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.1.4.1. Delimitación espacial.....	18
1.1.4.2. Delimitación temporal.....	19
1.1.4.3. Delimitación social.....	19
1.1.4.4. Delimitación conceptual.....	20
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	20

1.2.1. Objetivo general.....	20
1.2.2. Objetivo específicos.....	20
1.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.3.1. HIPÓTESIS.....	21
1.3.1.1. Hipótesis general.....	21
1.3.1.2. Hipótesis específicas.....	21
1.3.2. VARIABLES.....	22
A) Identificación de variables.....	22
a) Variable independiente.....	22
b) Variable dependiente.....	22
c) Definición conceptual de variables.....	23
B) Proceso de operacionalización de variables e indicadores.....	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
A) Lozano, I. (2013).....	25
B) Herrera, B. (2011).....	27
C) Sandoval, k. (2012).....	29
D) Mipro, R. (2013).....	32
E) Cendròs, J. (2006).....	33
2.2. MARCO HISTÓRICO.....	34
A) Peña, A. y Bastidas.....	34
B) Infante, J.....	35
2.3. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
2.3.1 Decreto Supremo N° 008-2008-TR.....	37
2.3.2 Ley N° 28015. Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa.....	42
2.3.3 Decreto Legislativo N° 1086.....	44
2.3.4 Decreto legislativo N° 1269.....	46
2.3.5 Adam Smith (1965). Teoría del valor del trabajo.....	52

2.3.6 Teoría del derecho del trabajo	54
2.3.7 Teoría social del trabajo en el siglo XX.....	57
2.4. MARCO CONCEPTUAL.....	58
a. Mype.....	58
b. Derechos Laborales.....	59
c. Beneficios Laborales.....	59
d. Asignación Familiar.....	59
e. CTS.....	60
f. SCTR.....	60
g. Gratificación.....	60
h. Utilidades.....	61
2.5. MARCO FORMAL O LEGAL.....	61
2.5.1 DECRETO LEGISLATIVO N° 1269.....	61

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	63
A) Métodos generales de investigación.....	63
B) Métodos Particulares de Investigación.....	63
3.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	64
3.2.1. Tipo de investigación.....	64
3.2.2. Nivel de investigación.....	64
3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	65
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	65
3.4.1. Población.....	65
3.4.2. Muestra.....	65
3.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	65
3.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	65
A) Técnicas de recolección de datos.....	65
B) Instrumentos de recolección de datos.....	66

3.5.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	67
--	-----------

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4.1. PRESENTACION DE LOS RESULTADOS.....	68
4.1.1. PRIMERA HIPOTESIS ESPECÍFICA.....	68
4.1.2. SEGUNDA HIPOTESIS ESPECÍFICA.....	93
4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS.....	106
4.2.1. PRIMERA HIPOTESIS ESPECIFICA.....	106
4.2.2. SEGUNDA HIPOTESIS ESPECIFICA.....	108
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	109
4.3.1. PRIMERA HIPOTESIS ESPECIFICA.....	109
4.3.2. SEGUNDA HIPOTESIS ESPECÍFICA.....	118
CONCLUSIONES.....	122
RECOMENDACIONES.....	123
BIBLIOGRAFIA.....	124
ANEXOS.....	126

CUESTIONARIO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

DECRETO LEGISLATIVO N° 1269

INTRODUCCIÓN

La Presente Investigación “La Nueva Ley MYPE y su influencia en los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 – 2017”, describe la influencia de la Nueva Ley MyPE en los obreros que laboran en las misma, vulnerando sus derecho y beneficios laborales.

Según el Instituto Interamericano de derechos Humanos especifica que el trabajo, son las garantías que requieren un ciudadano para lograr un desarrollo de manera íntegra y plena como persona en la sociedad, así como un ser dotado de sentido y racionalidad. Se menciona que uno del derecho principal del trabajador es recibir un salario suficiente, para saciar las condiciones mínimas que permitan al trabajador y su familia tener una vida digna para. También las condiciones satisfactorias, como un horario de trabajo fijo (8 horas de acuerdo a ley), derecho al descanso suficiente para reponer energías, indemnización por riesgo de trabajo y un trato humano y respetuoso.

El poder ejecutivo publicó el decreto legislativo N° 1269 que crea el Régimen Mype Tributario (RMT) del Impuesto a la Renta, que comprende a los contribuyentes de la micro y pequeña empresa (según el artículo 14 Ley de impuesto a la Renta), quienes cuentan con un domicilio en el país, siempre que sus ingresos netos no superen las 1,700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) en el ejercicio gravable. La norma se estableció con el objetivo que la micro y pequeña empresa tributen de acuerdo a su capacidad adquisitiva. Pero, así como generan beneficios para las MyPes también el RMT vulnera los derechos de los trabajadores recortándoles lo que por derecho laboral le corresponde. Es por tal motivo que la siguiente investigación se centra en esta problemática de

cuan beneficioso es o no lo es el RMT. Para ello la siguiente investigación se divide en cuatro secciones en los cuales se explica los pasos que se siguió para concluir el estudio.

Capítulo I; Esta referido al planteamiento del problema también se da a conocer el problema general de la investigación: ¿Cómo influye la nueva ley MYPE en los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 - 2017?, en este capítulo también se presenta la justificación del problema, delimitación, el objetivo de la investigación: Describir la influencia de la ley MYPE en los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 -2017. Hipótesis: La nueva ley MYPE influye de manera negativa en los derechos y beneficios laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 - 2017. Y las variables correspondientes.

Capítulo II; en esta sección se expone el Marco teórico, en el que se ha considerado los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la definición de términos básicos que sustentan el desarrollo adecuado del trabajo. Pues a través de este capítulo se determinan los términos básicos que se ha empleado en todo el desarrollo del trabajo para evitar cualquier confrontación de significados temáticos o equivocaciones de interpretación de los resultados y por consiguiente caer en contradicciones.

Capítulo III; Está referido a la METODOLOGÍA de la investigación, donde se presenta las características del área de estudio, la población, muestra, nivel de investigación, tipo de investigación, unidad de análisis el método de la investigación, las técnicas e instrumentos de la investigación.

Capítulo IV; Está referido a la presentación de resultados. Para ello se desarrollara interpretación de los datos estadísticos, asimismo se dará a conocer la discusión de resultados en base a las hipótesis y teorías planteadas.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y los anexos respectivos que evidencian la veracidad de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Los derechos humanos laborales son las condiciones indispensables, mínimas necesarias para garantizar la libertad, igualdad y buen trato para los trabajadores, es también el derecho a formar un sindicato, elegir representantes y participar a favor de demandas que puede plantear como trabajador.

Según el Instituto Interamericano de derechos Humanos lo define como las garantías que requieren un ciudadano para desarrollarse de manera íntegra y plena en la vida social como persona, así como un ser dotado de sentido y racionalidad. Se menciona que uno del derecho principal del trabajador es recibir un salario suficiente, para satisfacer las condiciones mínimas que permitan llevar una vida digna para el trabajador y su familia. También las condiciones satisfactorias, como un horario de trabajo fijo (8

horas de acuerdo a ley), derecho al descanso suficiente para reponer energías, indemnización por riesgo de trabajo y un trato humano y respetuoso.

En el Perú existe 3.5 millones de MyPes y que aportan el 45% del Producto Bruto Interno (PBI), esto según COFIDE, en la Provincia de Pasco existen 384 microempresas y 8 pequeñas empresas, de las 545 empresas a nivel del departamento.

El Poder Ejecutivo en el 2016 publicó el decreto legislativo N° 1269 que crea el Régimen Mype Tributario (RMT) del Impuesto a la Renta, que comprende a los contribuyentes de la micro y pequeña empresa (según el artículo 14 Ley de impuesto a la Renta), quienes cuentan con un domicilio en el país, siempre que sus ingresos netos no superen las 1,700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) en el ejercicio gravable. La norma se estableció con el objetivo que la micro y pequeña empresa tributen de acuerdo a su capacidad adquisitiva. Con la norma las Mype tendrán un régimen tributario especial para pagar el Impuesto a la Renta desde 10% de sus ganancias netas anuales. (Diario oficial el peruano, 2017)

Así mismo se menciona en el Decreto Legislativo N° 1086 el fomento de la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeñas Empresas para la ampliación del mercado interno y externo de éstas, en el marco del proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en

condiciones de dignidad y suficiencia. Lo cual busca mejorar y reconocer la labor de los empresarios y que sus empresas no encuentren obstáculos.¹

Sin embargo, a pesar de todo ello esta ley llega a vulnerar ciertos derechos que le corresponden al trabajador y recortan beneficios laborales, los cuales no les conviene a todos los trabajadores, generando así que las condiciones laborales no sean las mejores, y no llegan a obtener la calidad de vida que tanto el trabajador como la familia se merecen.

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

A. Problema General

¿Cómo influye la nueva ley MYPE en los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 - 2017?

B. Problemas específicos

- ❖ ¿Cómo influye la nueva ley MYPE en la situación laboral de los trabajadores en la provincia de Pasco en cuanto a sus derechos?
- ❖ ¿Cómo influye la nueva ley MYPE en la situación laboral de los trabajadores en la provincia de Pasco en cuanto a sus beneficios laborales?

¹ Sistema Peruano de Información Jurídica. SPIJ: Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente: *MINJUS*. [Internet]. [Consultado 13 Jul 2017]. Disponible en: <http://spij.minjus.gob.pe/DecretosLeg/DL-MATERIAS/LABORAL/20080628-DL1086.pdf>

1.1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.3.1. Justificación teórica

La presente investigación toma importancia porque actualmente se evidencia cambios en la nueva ley MYPE el cual busca beneficiar y legalizar a los empresarios a costa de vulnerar sus derechos de los trabajadores en la provincia de Pasco. La investigación nos brindará información que se puede teorizar y servir como base fundamental para nuevas investigaciones en este sector.

1.1.3.2. Justificación práctica

La presente investigación tiene relevancia porque se trabajara directamente con los trabajadores que trabajan actualmente en las MyPes en la provincia de Cerro de Pasco y que son afectados en sus derechos y beneficios laborales por la aplicación de esta nueva ley.

1.1.3.3. Justificación social

La presente investigación brindara datos para realizar un análisis exhaustivo desde la aplicación de esta nueva y su influencia en los derechos de los trabajadores en la provincia de Pasco. Esta vulneración de derechos afectara su desarrollo social y económico de esta población ya esta ley atenta contra los pérdida de derechos y beneficios de

los mismo y esto a su vez repercute en el desarrollo económico y social de sus dependientes.

Por otro lado también nos brindara elementos para realizar el análisis desde la perspectiva de los empresarios quienes utilizaran la aplicación de esta nueva ley para formalizarse y hacer uso de su reglamentación para obtener beneficios en su empresa.

1.1.3.4. Justificación metodológica

La presente investigación cumplirá con la rigurosidad metodológica para ser una investigación científica, ya que se cuenta con la formulación de problema, desarrollo de los objetivos de la misma y con la comprobación de las hipótesis. Para ello se realizara la elaboración del marco teórico, aplicación de los instrumentos validados para el recojo de información el cual servirá como insumo básico para desarrollar la comprobación de la hipótesis. Todos estos elementos y pasos fehacientes nos brindaran elementos para llegar a la conclusión de la investigación.

1.1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.4.1. Delimitación espacial

La investigación se llevará a cabo en la provincia de Pasco, la población son los trabajadores que laboran en la MyPes en el periodo 2016 – 2017.

1.1.4.2. Delimitación temporal

La presente investigación se llevará a cabo en la MyPes de la provincia de Pasco en el periodo 2016 – 2017.

1.1.4.3. Delimitación social

En la investigación participaran los trabajadores que laboran en las MyPes, Asimismo, es necesario remarcar que la investigación se llevara a cabo en la provincia de Pasco, ya que desde el 1 de enero de 2017, las empresas establecidas en el país que facturen hasta 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) dentro del ejercicio gravable se acogerán a un nuevo régimen de pago del Impuesto a la Renta (IR). Así, a aquellas medianas y pequeñas empresas cuya renta neta anual sea de hasta 15 UIT les corresponderá un pago del 10% de IR, mientras que las que superen las 15 UIT de facturación se sujetarán a una tasa de 29,50%.

Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa Ley N° 28015 publicada 03/07/2003, La presente Ley tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones, y su contribución a la recaudación tributaria.

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

1.1.4.4. Delimitación conceptual

En la presente investigación se utilizarán los conceptos de La nueva Ley MYPE, Trabajadores, Derechos laborales, Provincia de Pasco.

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Describir la influencia de la ley MYPE en los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 - 2017.

1.2.2. Objetivo específicos

- ❖ Describir la influencia de la nueva ley MYPE en la situación laboral de los trabajadores en la provincia de Pasco en cuanto a sus derechos.

- ❖ Describir la influencia de la nueva ley MYPE en la situación laboral de los trabajadores en la provincia de Pasco en cuanto a sus beneficios laborales.

1.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. HIPÓTESIS

1.3.1.1. Hipótesis general

La nueva ley MYPE influye de manera negativa en los derechos y beneficios laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 - 2017.

1.3.1.2. Hipótesis específicas

- ❖ La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus derechos son vulnerados como Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, Compensación de Tiempo de Servicio.
- ❖ La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus beneficios son recortados como asignación familiar, utilidades.

1.3.2. VARIABLES

A) Identificación de variables

a) Variable independiente

- LA NUEVA LEY MYPE

b) Variable dependiente

- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.
- BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES.

c) Definición conceptual de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL
INDEPENDIENTE	<p>La Nueva Ley MYPE La nueva Ley de la micro y pequeña empresa, aprobada por Decreto Legislativo N° 1086, constituye una norma integral que regula el aspecto laboral y los problemas administrativos, tributarios y de seguridad social.</p>
DEPENDIENTES	<p>Derecho de los trabajadores. Los derechos del trabajador o derechos laborales son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador con el empleado, y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano. En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas. Mujica, J. (A.L).</p> <p>Beneficios del obrero. Se entiende por beneficios laborales o beneficios del obrero, aquellas compensaciones provistas por los empleadores en adición a los salarios regulares del trabajador. Mujica, J. (A.L).</p>

B) Proceso de operacionalización de variables e indicadores

VARIABLES		INDICADORES
INDEPENDIENTE	LA NUEVA LEY MYPE	
DEPENDIENTES	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Seguro complementario de trabajo de riesgo. • Gratificaciones por fiestas patrias. • Gratificaciones por navidad. • Compensación por tiempo de servicio.
	BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación familiar. • Utilidades.

CAPITULO II

MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A) **Iván Lozano**, en su estudio **“MYPES, inclusión y desarrollo en el Perú”**. Menciona lo siguiente: al cierre del año 2011 las MyPes formales ascendían a 1.28 millones, en el 2004 eran solo 650 mil, representaban el 99.3% de empresas formales y empleaban el 59.6% de la población trabajadora. Si a lo anterior se suman las MyPes informales, el total de MyPes en el país ascendían a 2.2 millones, generando en conjunto el 79% del empleo de los trabajadores y una contribución equivalente al 42% del PBI.²

De acuerdo a la OIT, la población empleada (no agrícola) en el Perú asciende a 11.8 millones. De los números mencionados anteriormente, el 68.6% es empleo informal; que equivale a 8.1 millones de trabajadores. Los cuales, no tienen cobertura de protección social y carecen de prestaciones. Según estimaciones de la

² Lozano Flores, Ivan. MYPES, inclusión y desarrollo en el Perú: *EL ANALISTA.COM*. [Internet]. [Consultado 22 Agosto 2017]. Disponible en: <http://www.elanalista.com/?q=node/195>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 26.7% de trabajadores informales están en el sector formal (empresas formales), es decir, 2.2 millones.³

Un grave problema de las MyPes en el Perú es que la mayoría son de baja productividad y competitividad, atraso tecnológico y poca capacidad para absorción de nuevas tecnologías; además del sesgo hacia el sector servicios y poca vocación exportadora. Adicional a dicha información Ivan Lozano; considera que, en su mayor parte, las MyPes son del tipo tradicional, es decir, basadas en servicios y producción de bienes que no incluyen mayor innovación y nuevas tecnologías. Cada año se incorporan miles de negocios nuevos en restaurantes, lavanderías, calzado u otros servicios. No se observa la creación de MyPes del tipo “transformacional”, basadas en nuevas tecnologías e innovación; que permitan un crecimiento sostenible a largo plazo, que aseguren mayores niveles de ingreso medio y un mayor desarrollo económico social y mejor calidad de vida. Así vemos que no hay MyPes en sectores que están liderando el crecimiento global: tecnología de la información, biotecnología, aparatos médicos, venta minorista en línea, medios y entretenimiento virtual, tecnología limpia, nuevos servicios financieros no bancarios, telecomunicaciones, etc. De ahí la necesidad de que el Estado y los diferentes actores del sector privado (universidades, emprendedores, industria y los inversionistas) se enfoquen en el desarrollo de emprendimientos de

³ Lozano Flores, Ivan. MYPES, inclusión y desarrollo en el Perú: *EL ANALISTA.COM*. [Internet]. [Consultado 22 Agosto 2017]. Disponible en: <http://www.elanalista.com/?q=node/195>

alto impacto, a través de la creación de los denominados Eco Sistema Emprendedor.⁴

B) Beatriz Herrera, en su trabajo “**Análisis estructural de las MyPes y PyMes**”. Dio a conocer que luego de un periodo de expansión la economía mundial ingreso a un periodo de crisis energética en la década de 1970, que para muchos países latinoamericanos significó un periodo de endeudamiento externo para cubrir sus déficits comerciales y para financiar los programas de inversión pública dada la gran importancia del Estado en la economía. En esas circunstancias surgen en el mundo tendencias favorables de fomento a la pequeña y microempresa (MyPes), por su versatilidad y gran dinámica en la absorción rápida de mano de obra y generación de riqueza. Este reconocimiento internacional confirmaba a la pequeña y microempresa como una de las fuentes más importantes para resolver problemas álgidos y que los gobiernos debían tomarlos en cuenta mediante un conjunto de medidas para promocionar e incentivar la creación de nuevas empresas.⁵

La importancia de las MyPes para el Perú era de gran magnitud, dada las limitaciones de su economía y la extensión de la pobreza, así en 1997, la contribución de las microempresas y pequeñas empresas en la generación de empleo representaba el 75.9 por ciento del total

⁴ Lozano Flores, Ivan. MYPES, inclusión y desarrollo en el Perú: *EL ANALISTA.COM*. [Internet]. [Consultado 22 Agosto 2017]. Disponible en: <http://www.elanalista.com/?q=node/195>

⁵ Herrera García, Beatriz. Análisis estructural de las MyPes y PyMes: *Revistas de Investigación de la UNMS*. [Internet]. [Consultado 22 Agosto 2017]. Disponible en: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/3706>

de la población económicamente activa (PEA). De ese 75.9 por ciento, el 95 por ciento de la generación de empleo se concentraba en establecimiento pequeños denominados “microempresas”, y sólo el 5.0 por ciento se concentraba en las “pequeñas empresas”. Las PyMes (pequeña y mediana empresa), son empresas con características distintivas, y tiene dimensiones con ciertos límites ocupacionales y financieros prefijados por los Estados. Las PyMes cumplen un importante papel en la economía de todos los países. En los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), suelen tener entre el 70 y el 90 por ciento de los empleados en este grupo de empresas. Hay un reconocimiento internacional que da una mayor ventaja a las PYMEs, es decir, se reconoce su capacidad de cambiar (o adaptar) rápidamente su estructura productiva en caso de variar las condiciones del mercado, sin embargo, su debilidad reside en el acceso a mercados tan específicos y/o a una reducida cartera de clientes, que aumenta el riesgo de quiebra de estas empresas. Por lo que el éxito de las PYMEs reside en esas debilidades, deben ampliar sus mercados y su cartera de clientes.⁶

⁶ Herrera García, Beatriz. Análisis estructural de las MyPes y PyMes: *Revistas de Investigación de la UNMSM*. [Internet]. [Consultado 22 Agosto 2017]. Disponible en: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/3706>

C) Sandoval, K.; Posso, K y Quispe, C. En la tesis “**El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional**”. Presentado en la **Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas**. Dieron a conocer que, en el Perú, las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) son de gran trascendencia en su desarrollo económico, constituyéndose en el sector empresarial que más produce y más empleo oferta. En efecto, unos de los indicadores más importantes de nuestro crecimiento económico es el Producto Bruto Interno (PBI), que expresa el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos en un periodo determinado. El incremento de las cifras del PBI se traduce así, en el bienestar material de una sociedad. En el caso de las MyPes, que constituyen el 98.5% del total de empresas del país, aportan el 42.1% al PBI nacional, y ocupan un lugar preponderante en la generación de empleo, ofreciendo el 77% de puestos laborales a nivel nacional. Sin embargo, estas unidades económicas han venido enfrentándose a serios problemas de contrabando, competencia desleal, dificultad para acceder a créditos, brechas tecnológicas, entre otros, causados principalmente por su informalidad; por lo que el Estado en su rol impulsor de la inversión privada ha establecido un marco normativo especial, definido por una serie de beneficios, a fin de que los sobrecostos laborales, los costos de transacción y la carga tributaria no frenen su formalización y crecimiento.⁷

⁷ Sandoval, K.; Posso, K y Quispe, C. El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional. [Tesis para obtener el Grado de Magister]. Lima: Repositorio

Es importante recordar que no pueden acceder a los beneficios establecidos las empresas que no logran cumplir con las características definidas en la ley como MYPE, como falsear información las cuales poseen las sanciones correspondientes, según la ley de la materia aplicable.

El decreto Supremo N° 007-2008-TR-texto Único Ordenado de la Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña empresa y acceso al empleo decente, simplifico procedimientos para el registro, supervisión, verificación de la organización y funcionamiento de la micro y pequeña empresa y según el artículo 41° del Decreto Supremo N° 007-2008-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, crea el Régimen Laboral Especial para la MYPE, dirigido a fomentar su formalización y desarrollo, así como a mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas, considera que los beneficios laborales para la MYPE que caracterizan a este régimen, son: **A) La Remuneración Mínima Vital**, lo cual establece que los trabajadores de la MYPE tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital RMV (S/. 850 nuevos soles en la actualidad), de conformidad a la Constitución y demás normas legales vigentes. Sin embargo, no están sujetos a percibir los

suplementos que se calculan tomando en cuenta la remuneración como base de cálculo, como la asignación familiar. Asimismo se puede establecer mediante Decreto Supremo, una remuneración mensual menor, previo acuerdo con el Consejo Nacional de Trabajo y promoción de Empleo. **B) La Jornada de Trabajo:** Considera que los trabajadores de la MYPE tienen derecho a una jornada de trabajo de ocho horas diarias, 48 horas a la semana y descansar un día a la semana, recibir el pago por las horas extras que realicen. **C) Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):** Tienen acceso a este derecho solo los trabajadores de la pequeña empresa, los cuales como ya se mencionó anteriormente tienen una compensación por tiempo de servicios, computada a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Y en cuanto a los trabajadores de las microempresas, ellos no son beneficiarios de este derecho. **D) Gratificaciones Ordinarias:** Solo los trabajadores de las pequeñas empresas, tienen derecho a gratificaciones ordinarias en los meses de julio y diciembre, equivalente a media remuneración mensual cada una. En cambio, los trabajadores de las microempresas no son beneficiarios de este derecho. **E) Participación en utilidades:** El pago de utilidades es un beneficio de rango constitucional contemplado en el artículo 29º de la Constitución, pero solo lo perciben los trabajadores de la pequeña empresa a diferencia de los trabajadores de la microempresa que no son beneficiarios de las

utilidades. **E) Descanso vacacional:** Este derecho solo es otorgado a los trabajadores de la MYPE que cumplan el récord de 30 días computables según el DL N° 713, los cuales tendrán derecho como mínimo a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios.⁸

D) Mipro, F. (2013), en su publicación **Estudios industriales de la micro y pequeña empresa mediana. Ecuador,** menciona que en un contexto en que la generación de valor agregado se considera objetivo importante para el Gobierno ecuatoriano, el aporte académico respecto del análisis de las dimensiones relacionadas con el sector industrial es muy significativo. Este estudio –que presenta el trabajo realizado por el Centro de Investigaciones Económicas y de la Pequeña y Mediana Empresa (CIEPYMES)- refuerza la definición de la estructura empresarial con la idea de proporcionar herramientas al proceso de cambio en la matriz productiva. Sobre la configuración de las herramientas que permitirían al Ecuador transformar su modelo de generación de riquezas, este libro presenta una serie de artículos que analizan, con base a información estadística, la evolución del sector manufacturero, los indicadores de productividad, las medidas de protección arancelaria en la industria y la asociatividad

⁸ Sandoval, K.; Posso, K y Quispe, C. El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional. [Tesis para obtener el Grado de Magister]. Lima: Repositorio Académico, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. 2012.

empresarial en Ecuador. Se incluye, además, un estudio de los factores asociados a las exportaciones de las PYMES. Finalmente, se realiza un análisis del encadenamiento productivo del sector textil y del nivel de utilización de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en las PYMES textiles de Atuntaqui.

E) Cendrés, J. (2006), en su trabajo Factores estratégicos del éxito de las gerentes en la pequeña y mediana empresa. Venezuela, Considera que el propósito de este estudio es determinar los factores estratégicos más importantes que las mujeres gerentes de la pequeña y mediana empresa (PYME) del estado Zulia, Venezuela, creen que deben desarrollar para tener éxito en sus carreras profesionales. Esta investigación es cuantitativa, correlacional y de campo. Sobre una población de 223 mujeres gerentes del sector, con un error máximo $E=9\%$, un nivel de confianza del 95% y un margen de confiabilidad $Z=1.96$, se estableció una muestra de 80 mujeres encuestadas. Los datos fueron recogidos a través de correo electrónico y entrevistas directas; el cuestionario contiene mediciones de tres tipos de modelos (capital humano, socio-psicológico y sistémico), los cuales pueden explicar el éxito alcanzado por las mujeres. Los resultados permiten concluir que las mujeres gerentes de la pequeña y mediana empresa zuliana, reconocen que, para ascender en la organización, deben utilizar estrategias

relacionadas con los factores controlables por ellas, como el capital humano, pero también se ajustan a un número importante de factores del modelo sistémico donde los factores están más asociados a la institución y su normativa organizacional.

2.2. MARCO HISTÓRICO

A) Peña, A. y Bastidas, M., en la publicación **La pequeña y mediana empresa ante el fenómeno inmanente de la globalización**, considera que es certero advertir que el entorno de las pequeñas y medianas empresas está cambiando de manera radical y, en consecuencia, su naturaleza interna. Éstas laboran bajo un ambiente de gran turbulencia y caracterizado por un fenómeno de naturaleza social, cultural y económica, que permanentemente está presente: la globalización; el cual les imposibilita mantenerse en posiciones competitivas. La pequeña y mediana empresa y su medio ambiente, están impregnados de la dinámica en que se desenvuelve el desarrollo científico, tecnológico, contable y gerencial. Las oportunidades y posibilidades que otorga la utilización de nuevas tecnologías, provocan la transformación de las empresas y el establecer retos para atenuar la complejidad presente en la realidad internacional. Tomando en consideración estas premisas, se presenta una reflexión, cuyo enfoque

transversal se fundamenta en la respuesta de la pequeña y mediana empresa, ante el inmanente fenómeno de la globalización.⁹

B) Infante, J., en su publicación **“La evolución de la micro y pequeña empresa MyPe en el Perú”**. Muestra que la evolución de la micro y pequeñas empresas en el Perú encuentra su génesis en dos hechos importantes: el primero de ellos se refiere a los ciclos evolutivos por los que naturalmente va atravesando la economía nacional, tanto en los períodos de reactivación, como a los de recesión. La segunda génesis se refiere a que la MYPE empiecen a tomar fuerza en la economía nacional es el cada vez más creciente proceso de migración de los campos a las ciudades, el mismo que se da entre muchos factores, por la mayor concentración de la actividad industrial en la capital y las ciudades más grandes (Arequipa, Trujillo y Chiclayo) y por el crecimiento constante de los movimientos subversivos en las zonas rurales del país. Un ejemplo de ello es el emporio comercial denominado “Gamarra”, El principal conglomerado del sector textil y confecciones del país. Es indudable el aporte del sector textil y confecciones sentando las bases de las MYPE, éste sector es estratégico para los creadores de empresas, porque no requirieron de mucha inversión y tampoco de una gran calificación de la mano de obra para iniciarse. Fue a inicios de los 70 cuando un grupo de jóvenes

⁹ Peña, Aura Elena y Bastidas, María Carolina. La pequeña y mediana empresa ante el fenómeno inmanente de la globalización: *Redalyc*. [Internet]. [Consultado 22 Agosto 2017]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25700906>

empresarios provincianos invirtieron en el Jr. Prolongación Gamarra en la Victoria, decidiendo construir pequeñas galerías comerciales. Por ese entonces Gamarra era una mezcla de casas, pequeños restaurantes, bares, hostales y además algo de prostitución. Estos jóvenes empresarios asumieron el riesgo y el reto de colocarse en una calle poco conocida, siendo conscientes que el negocio se movía unas calles más allá, en los alrededores del Mercado Mayorista de La Parada, al otro lado de la avenida Aviación. Hoy en día son más de 140 galerías, la inversión en maquinaria en los últimos 10 años supera los 300 mil dólares y reúne a unos 20 mil emprendedores en su mayoría provincianos.¹⁰

Otro sector que aportó en el proceso evolutivo de las MYPE es el de "metal mecánico", que se ubicaban en varias zonas industriales de Lima, por los años 60 - 70 el Estado creó una serie de empresas para fabricar maquinaria para la agricultura y la industria, hoy en día estas empresas ya no existen, pero de esta experiencia, 6 pequeñas y medianas empresas de metal mecánica (con el apoyo de un grupo de ONGs), asumen el reto de producir tornos de fabricación íntegramente nacional. Hasta que en 1989 conforman el primer consorcio promotor de la industria de bienes de capital (CBK), este grupo empezó a fabricar maquinaria para actividades de pequeña escala como es el caso de las panaderías, carpinterías, talleres metal-mecánicos, agroindustrias,

¹⁰ Infante, Juan. La evolución de la micro y pequeña empresa MyPe en el Perú: *Blogger*. [Internet]. [Consultado 22 Agosto 2017]. Disponible en: <http://gamarraperu.blogspot.pe/2007/05/juan-infante-articulo-aparecido-en-el.html>

joyería metálica, agricultura, entre otras, que son las principales actividades de la pequeña industria. Un sector de gran importancia en el proceso de expansión y crecimiento de las MYPE es el sector cuero y calzado, para ello es vital remitirnos a Trujillo. El proceso de constitución de esta agrupación industrial tiene sus orígenes en las migraciones de la década del 60 que se convierten en masivas en la década del 70, época en que se aplica la reforma agraria. La mayor parte de los pequeños empresarios proviene del departamento de Cajamarca, uno de los más poblados y pobres del país, dedicado a la agricultura y especialmente a la ganadería. Por lo que se constata un vínculo directo con las fuentes de la principal materia prima: el cuero. Pero hay dos hechos que coadyuvan a la consolidación de esta zona industrial. El primero es la experiencia de capacitación que se impartió a los internos de la cárcel trujillana en la elaboración de calzado a mano. El segundo es la demanda de servicios que generaron las dos fábricas limeñas más grandes, Bata y Diamante, las que tuvieron una política de subcontratar a pequeños productores. No está claro por qué escogieron trabajar con los de Trujillo; podría ser por la cercanía a las fuentes de materia prima.¹¹

2.3. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1 Decreto Supremo Nº 007-2008-TR, Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización Y Desarrollo

¹¹ Infante, Juan. La evolución de la micro y pequeña empresa MyPe en el Perú: *Blogger*. [Internet]. [Consultado 22 Agosto 2017]. Disponible en: <http://gamarraperu.blogspot.pe/2007/05/juan-infante-articulo-aparecido-en-el.html>

de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. REMYPE.

Artículo 64º el REMYPE tiene por finalidad:

- a. Acreditar que una Micro o Pequeña Empresa cumple con las características establecidas en los Artículos 4º y 5º del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE.
- b. Autorizar el acogimiento de la Micro y Pequeña Empresa a los beneficios que le correspondan conforme al Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE y el Decreto Supremo N° 008-2008-TR.
- c. Registrar a las Micro y Pequeñas Empresas.

De esta manera, en la actualidad la denominación de una empresa como Micro o Pequeña Empresa corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y se realiza sobre la base del monto de ventas anuales declarado ante SUNAT sin vulnerar la reserva tributaria. Mediante Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, se regula el Régimen Laboral Especial que se encuentra dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, mejorando las condiciones de disfrute efectivo de los derechos laborales de los trabajadores sujetos a este régimen.

El Régimen Laboral Especial regula, tanto para Micro como para la Pequeña Empresa, los siguientes derechos:

a. Remuneración: Los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa se encuentran regulados en lo referido al tema de remuneraciones, bajo las mismas normas previstas para el régimen laboral general.

- Mandato de que toda prestación de servicios es remunerada.
- Condiciones de percepción.
- Intangibilidad.
- Formalidades de llevado de planilla y boletas de pagos.
- Pacto de remuneración integral.

b. Jornada máxima de trabajo: La jornada y horario de trabajo de los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa.

c. Descansos remunerados: Es de aplicación para los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa la normatividad prevista para el régimen laboral general, relacionado a descanso semanal obligatorio y feriados, regulados por el decreto Legislativo N° 713 y el Decreto Supremo N 012-92-TR, asimismo es de aplicación:

- Determinación del derecho.
- Oportunidad de goce.
- Remuneración computable.
- Trabajo en día de descanso.

d. Vacaciones: En cuanto a las vacaciones se ha previsto un descanso vacacional mínimo de 15 días calendario. Se puede acordar reducir el descanso de 15 a 7 días calendario por cada año

completo de servicios, recibiendo la respectiva compensación económica.

e. Protección contra el despido arbitrario: Los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa se encuentran protegidos contra los actos que atentan la permanencia de la relación laboral en otras palabras el despido arbitrario, para lo cual es de aplicación sobre este punto lo previsto en el Decreto Supremo N° 003-97-TR en lo referido a:

- Formas de extinción de la relación de trabajo.
- Necesidades de justificación legal del despido.
- Protección contra el despido indirecto o actos de hostilidad.
- Protección contra el despido nulo.
- Derechos colectivos recogidos en la Constitución Política del Perú, los Convenios Internacionales del Trabajo, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y la normativa complementaria y modificatoria.

f. Formas de contratación: Para la contratación de personal en la Micro y Pequeña Empresa se regula de acuerdo a la contratación del régimen laboral general:

- Contratación por tiempo indeterminado.
- Contratación a plazo fijo.
- Contratación a tiempo parcial.

El Régimen Laboral Especial prevé exclusivamente para las pequeñas empresas los siguientes derechos:

- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo regulado por la Ley N° 26790.
- Seguro de vida regulado por el Decreto Legislativo N° 688.
- Utilidades reguladas por el Decreto Legislativo N° 892.
- Derechos Colectivos regulados por las normas del régimen general.
- Compensación por Tiempo de Servicios: Se computa en razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.
- Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad: equivalentes a media remuneración.
- Indemnización por Despido Arbitrario: Se da en razón a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios hasta un máximo de 120 remuneraciones diarias, las fracciones de año se abonan por dozavos.

2.3.2. Ley Nº 28015. Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa 03/07/2003.

La presente ley tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones y su contribución a la recaudación tributaria.

El régimen laboral especial comprende remuneración, jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, despido injustificado, seguro social de salud y régimen pensionario. Las Microempresas y los trabajadores considerados en el presente régimen pueden pactar mejores condiciones a las previstas en la presente Ley, respetando el carácter esencial de los derechos reconocidos en el párrafo anterior.

Art. 44° Permanencia en el régimen laboral especial: Si en un ejercicio económico una Microempresa definida como tal en la presente Ley, inicialmente comprendida en el régimen especial supera el importe máximo de ingresos previstos en la presente Ley o tiene más de diez (10) trabajadores por un periodo superior a un año, será excluida del régimen laboral especial.

Art. 45° Remuneración: Los trabajadores comprendidos en la presente Ley tienen derecho a percibir por lo menos la

remuneración mínima vital, de conformidad con la Constitución y demás normas legales vigentes.

Art. 46° Jornada y horario de trabajo: En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los trabajadores de la Microempresa, es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N 007 – 2002 TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley N 27671, o norma que la sustituya. En los Centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobre tasa del 35%.

Art. 47 El descanso semanal obligatorio: El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada.

Art. 48 El descanso vacacional: Las vacaciones es de quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N 713 en lo que le sea aplicable.

Art. 49° El despido injustificado: El importe de la indemnización por despido injustificado es equivalente a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

Art. 50° El seguro social de salud Los trabajadores y conductores de las Microempresas comprendidas en la presente norma, son asegurados regulares, conforme al Art. 1 de la Ley Nro. 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Art. 51° El régimen pensionario Los trabajadores y los conductores de las Microempresas comprendidas en el presente régimen podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, siendo opción del trabajador y del conductor su incorporación o permanencia en los mismos.

2.3.3 Decreto Legislativo N° 1086 “Ley de Promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente”. Nuevo Régimen Especial del Impuesto a la Renta.

El Decreto Legislativo N° 1086, establece diversas modificaciones al Régimen Especial del Impuesto a la Renta (RER). En el presente informe se establece los aspectos fundamentales que debemos conocer en relación con el NUEVO RER, destacando que sus disposiciones entrarán en vigencia al día siguiente de la fecha de publicación de su Reglamento.

Mediante el Decreto Legislativo N° 1086 se establecen nuevos parámetros para ser considerados como Microempresa o Pequeña

Empresa. La MyPe debe reunir las siguientes características concurrentes:

Para la Microempresa: De uno hasta diez trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT.

Para la Pequeña Empresa: De uno hasta cien trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 1,700 UIT.

El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la Pequeña Empresa será determinado por Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas cada dos (2) años y no será menor a la variación porcentual acumulada del PBI nominal durante el referido período. Las entidades públicas y privadas promoverán la uniformidad de los criterios de medición a fin de construir una base de datos homogénea que permita dar coherencia al diseño y aplicación de las políticas públicas de promoción y formalización del sector.

En el Título II del régimen laboral de la micro y pequeña empresa, en el artículo 3°, se menciona los “Derechos laborales fundamentales”, lo cual se refiere que en toda empresa cualquiera sea su dimensión, ubicación geográfica o actividad, se deben respetar los derechos laborales fundamentales. Por tanto, deben de cumplir lo siguiente: no utilizar, ni apoyar el uso de trabajo infantil, entendido como aquel trabajo brindado por personas cuya edad es inferior a las mínimas autorizadas por el código de los Niños y Adolescentes.

Garantiza que los salarios y beneficios percibidos por los trabajadores, cumplan, como mínimo, con la normatividad legal. No utilizar ni auspiciar el uso del trabajo forzado, ni apoyar o encubrir el uso de castigos corporales.

Garantiza que los trabajadores no pueden ser discriminados en base a raza, credo, género, origen y en general a cualquier otra característica personal. Igualmente, no podrá efectuar o auspiciar ningún tipo de discriminación al remunerar, capacitar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a un personal.

Respetar el derecho de los trabajadores cuando formen un sindicato y no interferir con el derecho de los trabajadores a elegir o no elegir, y a afiliarse o no a las organizaciones legalmente establecidas. Proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo.

2.3.4 Decreto Legislativo N° 1269, (2017). Decreto legislativo que crea el régimen MYPE tributario del impuesto a la renta.

El presente decreto legislativo tiene por objeto establecer el Régimen MYPE Tributario (RMT) que comprende a los contribuyentes a los que se refiere el artículo 14° de la Ley del Impuesto a la Renta, domiciliados en el país; siempre que sus ingresos netos no superen las 1700 UIT en el ejercicio gravable. Resultan aplicables al RMT las disposiciones de la Ley del Impuesto a la Renta y sus normas reglamentarias, en lo no

previsto en el presente decreto legislativo, en tanto no se le opongán.¹²

EN EL CAPÍTULO II TRIBUTACIÓN PARA EL RÉGIMEN MYPE TRIBUTARIO, se muestra los siguientes artículos:

Artículo 4.- Determinación del impuesto a la renta en el RMT.

4.1 Los sujetos del RMT determinarán la renta neta de acuerdo a las disposiciones del Régimen General contenidas en la Ley del Impuesto a la Renta y sus normas reglamentarias.¹³

4.2 El reglamento del presente decreto legislativo podrá disponer la no exigencia de los requisitos formales y documentación sustentadora establecidos en la normativa que regula el Régimen General del Impuesto a la Renta para la deducción de gastos a que se refiere el artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta, o establecer otros requisitos que los sustituyan.¹⁴

Artículo 5.- Tasa del Impuesto El impuesto a la renta a cargo de los sujetos del RMT se determinará aplicando a la renta neta anual determinada de acuerdo a lo que señale la Ley del Impuesto a la Renta, la escala progresiva acumulativa de acuerdo al siguiente detalle: RENTA NETA ANUAL TASAS Hasta 15 UIT 10% Más de 15 UIT 29,50%.¹⁵

Artículo 6.- Pagos a cuenta

¹² Sistema Peruano de Información Jurídica. SPIJ: Decreto Legislativo que crea el Régimen MYPE Tributario del Impuesto a la Renta. Decreto Legislativo N° 1269: *MINJUS*. [Internet]. [Consultado 13 Jul 2017]. Disponible en: <http://spij.minjus.gob.pe/content/noticia/pdf/DECRETOLEGISLATIVON1269.pdf>

¹³ *Ibíd.* P. 2.

¹⁴ *Ibíd.* P. 2.

¹⁵ *Ibíd.* P. 2.

6.1 Los sujetos del RMT cuyos ingresos netos anuales del ejercicio no superen las 300 UIT declararán y abonarán con carácter de pago a cuenta del impuesto a la renta que en definitiva les corresponda por el ejercicio gravable, dentro de los plazos previstos por el Código Tributario, la cuota que resulte de aplicar el uno por ciento (1,0%) a los ingresos netos obtenidos en el mes. Estos sujetos podrán suspender sus pagos a cuenta conforme a lo que disponga el reglamento del presente decreto legislativo.¹⁶

6.2 Los sujetos del RMT que en cualquier mes del ejercicio gravable superen el límite a que se refiere el numeral anterior, declararán y abonarán con carácter de pago a cuenta del impuesto a la renta conforme a lo previsto en el artículo 85° de la Ley del Impuesto a la Renta y normas reglamentarias. Estos sujetos podrán suspender sus pagos a cuenta y/o modificar su coeficiente conforme a lo que establece el artículo 85° de la Ley del Impuesto a la Renta.¹⁷

6.3 La determinación y pago a cuenta mensual tiene carácter de declaración jurada.¹⁸

EN EL CAPÍTULO III ACOGIMIENTO, CAMBIO DE RÉGIMEN, LIBROS Y REGISTROS CONTABLES, se muestra los siguientes artículos:

¹⁶ *Ibíd.* P. 3.

¹⁷ *Ibíd.* P. 3.

¹⁸ *Ibíd.* P. 3.

Artículo 7.- Acogimiento al RMT Los sujetos que inicien actividades en el transcurso del ejercicio gravable podrán acogerse al RMT, en tanto no se hayan acogido al Régimen Especial o al Nuevo RUS o afectado al Régimen General y siempre que no se encuentren en algunos de los supuestos señalados en los incisos a) y b) del artículo 3. El acogimiento al RMT se realizará únicamente con ocasión de la declaración jurada mensual que corresponde al mes de inicio de actividades declarado en el RUC, siempre que se efectúe dentro de la fecha de vencimiento.¹⁹

Artículo 8.- Cambio de Régimen.

8.1 Los contribuyentes del Régimen General se afectarán al RMT, con la declaración correspondiente al mes de enero del ejercicio gravable siguiente a aquel en el que no incurrieron en los supuestos señalados en el artículo 3. Los sujetos del RMT ingresarán al Régimen General en cualquier mes del ejercicio gravable, de acuerdo a lo que establece el artículo 9.²⁰

8.2 Los contribuyentes del Régimen Especial se acogerán al RMT o los sujetos del RMT al Régimen Especial de acuerdo con las disposiciones contenidas en el artículo 121° de la Ley del Impuesto a la Renta. ²¹

¹⁹ *Ibíd.* P. 3.

²⁰ *Ibíd.* P. 3.

²¹ *Ibíd.* P. 3.

8.3 Los contribuyentes del Nuevo RUS se acogerán al RMT, o los contribuyentes del RMT al Nuevo RUS de acuerdo con las disposiciones de la Ley del Nuevo RUS.²²

Artículo 9.- Obligación de ingresar al Régimen General.

9.1 Los sujetos del RMT que en cualquier mes del ejercicio gravable, superen el límite establecido en el artículo 1 o incurran en algunos de los supuestos señalados en los incisos a) y b) del artículo 3, determinarán el impuesto a la renta conforme al Régimen General por todo el ejercicio gravable.²³

9.2 Los pagos a cuenta realizados, conforme a lo señalado en el artículo 6, seguirán manteniendo su condición de pago a cuenta del impuesto a la renta. A partir del mes en que se supere el límite previsto en el artículo 1 o incurra en algunos de los supuestos señalados en los incisos a) y b) del artículo 3 o, resulte aplicable lo previsto en el primer párrafo del numeral 6.2 del artículo 6, los pagos a cuenta se determinarán conforme al artículo 85° de la Ley del Impuesto a la Renta y normas reglamentarias.²⁴

Artículo 10.- Inclusión de oficio al RMT por parte de la SUNAT Si la SUNAT detecta a sujetos que realizan actividades generadoras de obligaciones tributarias y que no se encuentren inscritos en el RUC, o que estando inscritos no se encuentren afectos a rentas de tercera categoría debiéndolo estar, o que registren baja de

²² *Ibíd.* P. 3.

²³ *Ibíd.* P. 3.

²⁴ *Ibíd.* P. 3.

inscripción en dicho registro, procederá de oficio a inscribirlos al RUC o a reactivar el número de registro, según corresponda, y acogerlos en el RMT siempre que: (i) No corresponda su inclusión al Nuevo RUS, conforme el artículo 6°-A de la Ley del Nuevo RUS; y, (ii) Se determine que los sujetos no incurren en algunos de los supuestos señalados en los incisos a) y b) del artículo 3; y, (iii) No superen el límite establecido en el artículo 1. La inclusión operará a partir de la fecha de generación de los hechos imponibles determinados por la SUNAT, la que podrá ser incluso anterior a la fecha de la detección, inscripción o reactivación de oficio. En caso no corresponda su inclusión al RMT, la SUNAT deberá afectarlos al Régimen General.²⁵

Artículo 11.- Libros y Registros Contables Los sujetos del RMT deberán llevar los siguientes libros y registros contables: a) Con ingresos netos anuales hasta 300 UIT: Registro de Ventas, Registro de Compras y Libro Diario de Formato Simplificado. b) Con ingresos netos anuales superiores a 300 UIT están obligados a llevar los libros conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 65° de la Ley del Impuesto a la Renta.²⁶

Artículo 12.- Afectación al Impuesto Temporal a los Activos Netos Los sujetos del RMT cuyos activos netos al 31 de diciembre del ejercicio gravable anterior superen el S/ 1 000 000,00 (un millón y 00/100 soles), se encuentran afectos al Impuesto Temporal a los

²⁵ *Ibíd.* P. 3-4.

²⁶ *Ibíd.* P. 4.

Activos Netos a que se refiere la Ley N° 28424 y normas modificatorias. Artículo 13.- Presunciones aplicables Los sujetos que se acojan al RMT se sujetarán a las presunciones establecidas en el Código Tributario y en la Ley del Impuesto a la Renta, que les resulten aplicables.²⁷

2.3.5 Adam Smith (1965). Teoría del valor del trabajo.

La teoría del valor trabajo (TVT) es una teoría de economía heterodoxa que considera que el valor de un bien o servicio está determinado por la cantidad de trabajo necesario para producirlo, en lugar de por la utilidad que le encuentre el propietario. En la actualidad, este concepto está generalmente asociado con la crítica a la economía política propuesta por Marx, aunque también se usa en teorías de economistas clásicos como Adam Smith o David Ricardo, y posteriormente en la economía anarquista.²⁸

Adam Smith entendía que el trabajo era la calidad de medida exacta para cuantificar el valor. Para él, el valor era la cantidad de trabajo que uno podía recibir a cambio de su mercancía. Los bienes podían aumentar de valor, pero lo que siempre permanece invariable es el trabajo, o sea el desgaste de energía para producirlos, siendo entonces el trabajo el patrón definitivo e

²⁷ *Ibíd.* P. 4.

²⁸ Wikipedia: Teoría del Valor-trabajo: *Wikipedia*. [Internet]. [Consultado 13 Jul 2017]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_del_valor-trabajo

invariable del valor. Se trata de la teoría del valor comandado o adquirido. Aunque no era el factor determinante de los precios , estos oscilaban hacia su precio de producción gracias al juego de la oferta y la demanda. Esto nos quiere decir que todo bien producido necesariamente contiene trabajo, este trabajo es la fuerza de los hombres que han interactuado en el proceso de producción de dicho bien, o sea que en todo bien se vende la fuerza de trabajo (de cada hombre que interactuó en el proceso de producción). Pero Adam Smith no logra explicar correctamente según la teoría del valor trabajo los conceptos de beneficio y renta, aparte, la venta de la fuerza humana no era percibida por un comprador común, por lo que se torna insostenible dicha teoría, esto lo lleva a desarrollar una segunda: Teoría de los costes de producción. Los problemas que le surgieron a su teoría original en la que el valor de las mercancías estaba dado por la cantidad de trabajo incorporado en ellas son: En el mercado no se puede saber cuánto trabajo incorporado tiene una mercancía; y Si el trabajo es la fuente de valor de las mercancías, el que cristalice el valor, el obrero debería ser el que se vea beneficiado de éste.²⁹

²⁹ Wikipedia: Teoría del Valor-trabajo: *Wikipedia*. [Internet]. [Consultado 13 Jul 2017]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_del_valor-trabajo

2.3.6 Teoría del derecho del trabajo. Relaciones individuales y colectivas. México.

A través de la historia de la humanidad, el hombre con su instinto innato de aventura e investigación, ha creado, desarrollado, comprobado y concretizado muchas ideas relacionadas entre sí en todos los ámbitos del conocimiento incluyendo por supuesto el social. Estas ideas han permitido en forma generacional entender de manera cada vez más clara y confiable a la especie humana, sus interacciones y todo lo que a ella la rodea. La utilización de modos y formas particulares de observación, pensamiento, experimentación y prueba para determinar cuánto difieren las cosas unas de las otras y así puntualizar sus elementos característicos, dándoles el lugar que les corresponde, constituye el aspecto fundamental de lo que nosotros llamamos ciencia. Esta mecánica de clasificación de la ciencia descrita anteriormente, no es otra cosa que aquellas que determina la naturaleza de las cosas.³⁰

Por lo tanto, siendo el derecho una ciencia de las llamadas ciencias sociales, no escapa a ser clasificada, debiendo descubrirse primeramente sus rasgos típicos y esenciales que la diferencien de las demás ciencias sociales, para posteriormente darle el lugar que le corresponde dentro de la clasificación general

³⁰ García y Pérez, Carlos. Teoría del Derecho del Trabajo: *Blogger*. [Internet]. [Consultado 22 Agosto 2017]. Disponible en: <https://carlosgarciayperez.wordpress.com/derecho-del-trabajo-teoria/>

de las ciencias y en especial de las sociales. De igual modo, mismo método se emplea para ubicar a nuestro Derecho del Trabajo dentro de la clasificación general del derecho, ya que si bien la ciencia del derecho constituye un todo, del cual nuestro derecho forma parte, determinar su propia naturaleza jurídica, es encontrar a través del método científico sus elementos propios y distintivos con las demás ciencias del derecho y darle el lugar que corresponde dentro de esa clasificación. Conforme a las raíces de nuestro derecho, mismo que ha seguido la clasificación tradicional del derecho establecida por el jurisconsulto Romano Ulpiano, el que lo dividió en Público y Privado, señalando que Derecho Público es el que contempla al estado de la cosa romana y privado el que es de utilidad a los particulares, según el apotegma latino: “Publicum ius est, quod ad statum rei romana spectat, privatum quod singulorum utilitatem”. Así mismo, ya en nuestro estado actual y siguiendo la clasificación de Ulpiano, también dividimos el derecho en público y privado, derechos que a la vez los subdividimos en distintas ramas; siendo ramas del derecho público, el constitucional, el administrativo, el penal, el procesal y el internacional y del derecho privado el civil y mercantil.³¹

A raíz del surgimiento y reconocimiento del derecho del trabajo, diversos tratadistas se dieron a la tarea de ubicar a

³¹ García y Pérez, Carlos. Teoría del Derecho del Trabajo: *Blogger*. [Internet]. [Consultado 22 Agosto 2017]. Disponible en: <https://carlosgarciayperez.wordpress.com/derecho-del-trabajo-teoria/>

nuestro derecho dentro de la clasificación tradicional, y dado que, por la peculiaridad de sus características y novedoso de sus principios, no fue posible ubicarlo dentro del derecho público o del derecho privado, surgiendo con esta nueva problemática el derecho social como una nueva rama del derecho a aquella que lo dividía originariamente en público y privado, dado que el derecho social se basaba fundamentalmente en otorgar beneficios a una determinada clase social, es decir a la clase trabajadora. Esta nueva inclusión al derecho tradicional del derecho social, que integra a su vez no solo a nuestro derecho sino también al agrario y a la seguridad social. Partiendo de la base, de que todo derecho es público, por ser una facultad exclusiva la creación de leyes por parte del estado, es por esta razón que se ha creado dentro de la doctrina una nueva clasificación del derecho, dividiéndolo en derecho público interno y derecho público externo, entendiendo el primero aquel que regula el estado dentro de su ámbito de territorialidad como entidad soberana, el cual hace su propia sub clasificación a conveniencia y estructura jurídica; y por cuanto al derecho público externo, es aquel que regula las relaciones entre el propio estado y aquellos otros estados soberanos existentes..³²

Si entendemos como principios del derecho aquellos enunciados normativos que expresan un criterio generalizado a

³² García y Pérez, Carlos. Teoría del Derecho del Trabajo: *Blogger*. [Internet]. [Consultado 22 Agosto 2017]. Disponible en: <https://carlosgarciayperez.wordpress.com/derecho-del-trabajo-teoria/>

seguir por los seres humanos y un modelo para las demás normas dentro de un sistema jurídico determinado. Aplicado en mismo sentido a una rama del derecho como el nuestro, debemos decir, que los principios del derecho del trabajo son aquellos enunciados normativos generalizados que dieron origen a los criterios de la disciplina jurídica laboral, siendo un modelo a seguir tanto para los seres humanos implicados como para las demás normas de la misma naturaleza. Ahora bien, es pertinente aclarar que algunos tratadistas aluden a los principios del derecho como fines y viceversa, por tanto en ambos sentidos las expresiones empleadas conservan su validez, ya que, en la creación del enunciado y durante toda su existencia, mantiene en su esencia un estado secuencial sostenible e inmutable, por lo que bajo tales condiciones se pueden emplear ambos términos sin caer en contradicciones.³³

2.3.7 Teoría social del trabajo en el siglo XX

El siglo pasado y buena parte de este el concepto de Trabajo fue central en muchas ciencias sociales. Con la gran transformación iniciada desde finales de los setenta esta situación ha cambiado y han sido cuestionados: a) La centralidad del trabajo entre los mundos de vida de los trabajadores. b) En particular su importancia en la constitución de subjetividades,

³³ García y Pérez, Carlos. Teoría del Derecho del Trabajo: *Blogger*. [Internet]. [Consultado 22 Agosto 2017]. Disponible en: <https://carlosgarciayperez.wordpress.com/derecho-del-trabajo-teoria/>

identidades y acciones colectivas. Algunos asocian lo anterior con la fragmentación de la sociedad postmoderna; otros con la decadencia del trabajo industrial en confrontación con el crecimiento de los servicios, los trabajadores de cuello blanco, las mujeres y el trabajo desregulado. El significado del Trabajo en la teoría social puede ser abordado desde dos grandes perspectivas: La hermenéutica para lo cual como para la segunda perspectiva, el trabajo tiene que ver con la transformación de la naturaleza por el hombre para satisfacer necesidades humanas. Pero el problema es cuando socialmente una actividad es considerada como trabajo. En la versión hermenéutica, el Trabajo es culturalmente construido y de acuerdo con relaciones de poder. Por tanto, el trabajo no tiene un carácter objetivo, discursos contendientes alteran, cambian el sentido del trabajo.³⁴

2.4. MARCO CONCEPTUAL

a. MyPE:

Mype es la unidad económica, sea natural o jurídica, cualquiera sea su forma de organización, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. En las microempresas se cuenta con 1 trabajador hasta 10 trabajadores.

³⁴ De la Garza Toledo, Enrique. El papel del concepto de Trabajo en la teoría social del siglo XX: *Publicaciones Universidad Autónoma Metropolitana*. [Internet]. [Consultado 22 Agosto 2017]. Disponible en: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/papelconcepto.pdf>

y sus ventas anuales hasta un máximo de 150 UIT (480,000.00 nuevos soles). En cuanto a las pequeñas empresas poseen desde 1 trabajador hasta 20 trabajadores. Y las ventas anuales son a partir de 150 UIT hasta 850 UIT (2'720,000.00 nuevos soles).

b. Derechos laborales:

Derecho laboral o derecho del trabajo se define como el conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo. **(Carvajal, G. 2013)**

c. Beneficios laborales:

Es una herramienta para motivar a los empleados, así estimular la productividad laboral que puede ser difícil. Algunas empresas lo saben y por ello no escatiman en beneficios para sus trabajadores y procuran hacerlos sentir valorados. Finalmente, ellos están detrás del engranaje que hace funcionar el negocio. Los Beneficios laborales incluyen varios tipos de compensaciones provistas por los empleadores en adición a los salarios regulares.

d. Asignación familiar:

Beneficio legal que se traduce en una prestación pecuniaria, que en general, se paga mensualmente al beneficiario por cada causante que

tenga debidamente reconocido, en la misma oportunidad en que se pagan las remuneraciones o pensiones. un beneficio social que permite prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos.

e. CTS:

Es un beneficio social que permite prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos.

f. SCTR:

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) es un derecho fundamental por cuanto es parte de la seguridad social que llega a atender las vulnerabilidades que se presentan en el trabajo como los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En ese sentido al ser un derecho fundamental el SCTR, su goce resulta siendo universal.

g. Gratificación:

Las gratificaciones son un derecho laboral que se le otorga al trabajador como una remuneración adicional por Fiestas Patrias y Navidad y en ambos casos deberá pagarse durante los primeros quince días de los meses de julio y diciembre de cada año. Conoce todo lo que debes saber sobre este beneficio económico que se entrega por estos días.

h. Utilidades:

Se denomina utilidad a la capacidad que algo tiene para generar beneficio, también puede referir a las ganancias que un negocio, empresa o activo determinado genera a lo largo de un período de tiempo. En el primer caso, la utilidad se debe principalmente a la capacidad que tiene un determinado elemento de cubrir o paliar una necesidad que las personas tienen; en este sentido, la utilidad sería la capacidad que un elemento, aspecto o circunstancia tiene para que se genere la solución de un problema. En el segundo, caso, la utilidad guarda relación con las diferencias entre ingresos y egresos pecuniarios en una determinada actividad económica; en este sentido, la utilidad puede entenderse como un flujo de caja positivo. No obstante, ambas concepciones tienen elementos en común que las hacen conectarse.

2.5. MARCO FORMAL O LEGAL

2.5.1 DECRETO LEGISLATIVO N° 1269

Mediante la Ley N° 30506, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de reactivación económica y formalización, seguridad ciudadana, lucha contra la corrupción, agua y saneamiento y reorganización de Petroperú S.A., el Congreso de la República ha delegado en el Poder Ejecutivo, por el plazo de noventa (90) días calendario, la facultad de legislar, entre otros

aspectos, en materia de reactivación económica y formalización facultando a establecer un régimen jurídico-tributario especial para las micro y pequeñas empresas, incluyendo tasas progresivas aplicadas a la utilidad o los ingresos, a elección de cada contribuyente. En la Sección Anexos se adjunta del Decreto en su totalidad.³⁵

³⁵ Sistema Peruano de Información Jurídica. SPIJ: Decreto Legislativo que crea el Régimen MYPE Tributario del Impuesto a la Renta. Decreto Legislativo N° 1269: *MINJUS*. [Internet]. [Consultado 13 Jul 2017]. Disponible en: <http://spij.minjus.gob.pe/content/noticia/pdf/DECRETOLEGISLATIVON1269.pdf>

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

A) Métodos generales de investigación

- El método general utilizado en la investigación, será el **método científico**, ya que es un proceso de razonamiento de orden lógico, que intenta no solamente describir los hechos sino también explicarlos; formula cuestiones sobre la realidad del mundo y la humana, basándose en la observación de la realidad – hechos su clasificación y su análisis en las teorías ya existentes.

B) Métodos Particulares de Investigación

- El método específico utilizado en la investigación es el método inductivo-deductivo, dado que la deducción es un

procedimiento que va de lo general a lo particular; y en la presente investigación la deducción será aplicada desde el momento de la revisión bibliográfica, teorías, datos estadísticos, referidos a la situación laboral de los trabajadores debido a la nueva ley de MYPE.

3.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es básica porque busca el conocimiento científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus aplicaciones o consecuencia prácticas, es más formal y persigue las generalizaciones con miras al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes, ya que la presente investigación está orientado a conocer sobre la situación laboral de los trabajadores tras la nueva ley de MYPE, además la investigación va a contribuir a posteriores investigaciones y generar nuevas teorías.

3.2.2. Nivel de investigación

La presente investigación es descriptiva porque está dirigido a describir como se presenta la situación laboral de los trabajadores debido a la nueva ley de MYPE.

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es no experimental porque no se manipularan las variables, asimismo es de corte transversal porque el recojo de la información será en un solo momento.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

Trabajadores que laboran en las distintas Micro y Pequeña Empresa MYPEs del centro de la ciudad de Cerro de Pasco.

PERSONAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Trabajadores.	354	100%

3.4.2. Muestra

70 trabajadores que laboran en las distintas MYPES en el centro de la ciudad de la provincia de Pasco.

3.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A) Técnicas de recolección de datos

- **El Testimonio:**

Es una técnica sencilla que consiste en solicitar la expresión mediante un testimonio escrito a las a los trabajadores de las mypes en la provincia de Pasco, debido a su situación laboral.

Normalmente el criterio que se utiliza para la recopilación de testimonios es la pertinencia que pueden tener algunos de ellos para las investigadoras en el momento de describir aquello que le interesa, según los objetivos y la orientación del estudio, en permanente alerta frente a la importancia que puedan tener algunos de estos testimonios para la comunidad estudiada.

- **Observación participante:**

Utilizado para hacer el reconocimiento del contexto y la realidad de los trabajadores de las mypes, respecto a su situación laboral.

- **Entrevista estructurada:**

A través del dialogo personal con los trabajadores de las mypes acerca de situación laboral, basándose a una guía de preguntas específicas.

B) Instrumentos de recolección de datos

- . Guía de testimonio (Cuestionario).
- . Guía de observación (Cuestionario).
- . Guía de entrevista (Cuestionario).

3.5.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- Se procesara con el programa estadístico de SPSS versión 21 el cual nos brindara la estadística descriptiva de los datos como las tablas y gráficos.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

Para el presente trabajo “La influencia de la Nueva ley MYPE en los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 -2017. Participaron 70 trabajadores que laboran en las distintas MyPES que se encuentran en el centro de la ciudad de Pasco.

4.1.1. PRIMERA HIPOTESIS ESPECÍFICA

La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus derechos son vulnerados como Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, Compensación de Tiempo de Servicio.

Derechos laborales – SCTR (Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo).

Tabla N° 1. *Conoce lo que significa SCTR.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	7	10.0%
En desacuerdo.	9	12.9%
Indeciso.	12	17.1%
De acuerdo.	19	27.1%
Totalmente de acuerdo.	23	32.9%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

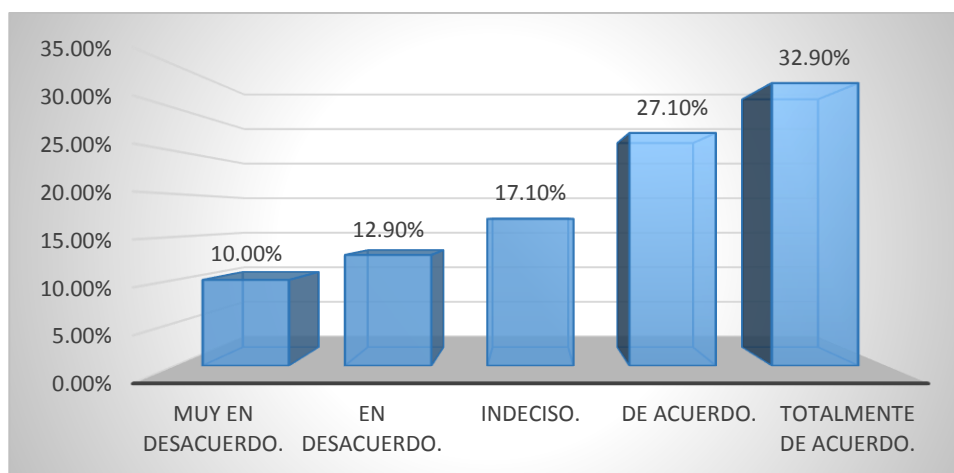


Figura 1, *Gráfica Conoce lo que significa SCTR, (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 1, del total de trabajadores el 10% refiere que está muy en desacuerdo con respecto a la pregunta conoce lo que significa SCTR, 12.9% está en desacuerdo, 17.1% considera estar indeciso, 27.1% está de acuerdo con la pregunta planteada y 32.9% se encuentra totalmente de acuerdo con la pregunta conoce lo que significa SCTR. Se infiere que más del 50% de encuestados conoce lo que significa SCTR.

Tabla N° 2. Cuenta con un SCTR.

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	24	34.3%
En desacuerdo.	20	28.6%
Indeciso.	11	15.7%
De acuerdo.	9	12.9%
Totalmente de acuerdo.	6	8.5%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

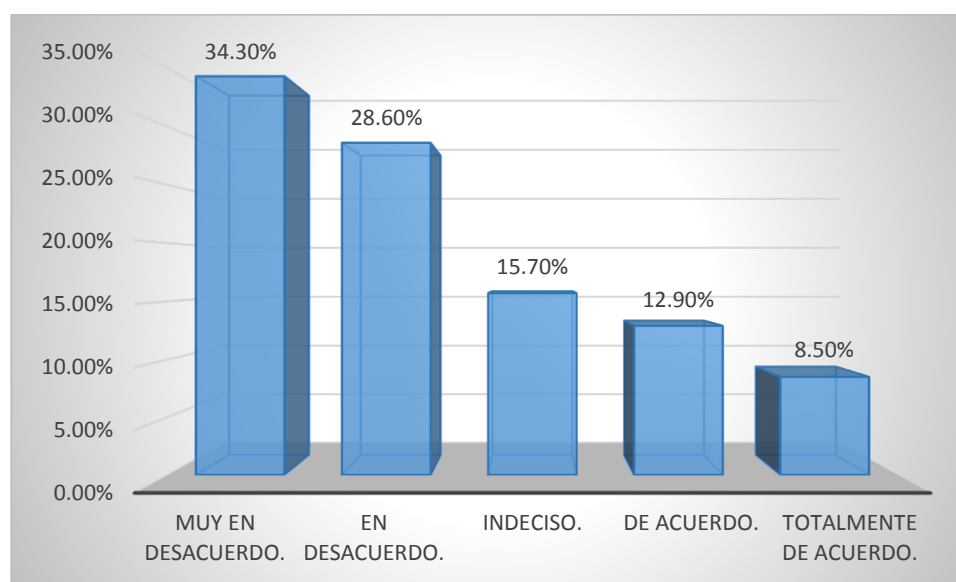


Figura 2, Gráfica Cuenta con SCTR, (fuente; elaboración propia).

En la tabla y Figura N° 2, del total de trabajadores el 34.3% considera estar muy en desacuerdo con la pregunta si cuenta con un SCTR, 28.6% está en desacuerdo, 15.7% se muestra indeciso, 12.95 se encuentra de acuerdo con la pregunta planteada y 8.5% está muy de acuerdo. Se infiere que más del 50% de trabajadores en la actualidad no cuenta con un SCTR.

Tabla N° 3. *Anterior a la ley en otro trabajo contaba con un SCTR.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	6	8.5%
En desacuerdo.	9	12.9%
Indeciso.	11	15.7%
De acuerdo.	20	28.6%
Totalmente de acuerdo.	24	34.3%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

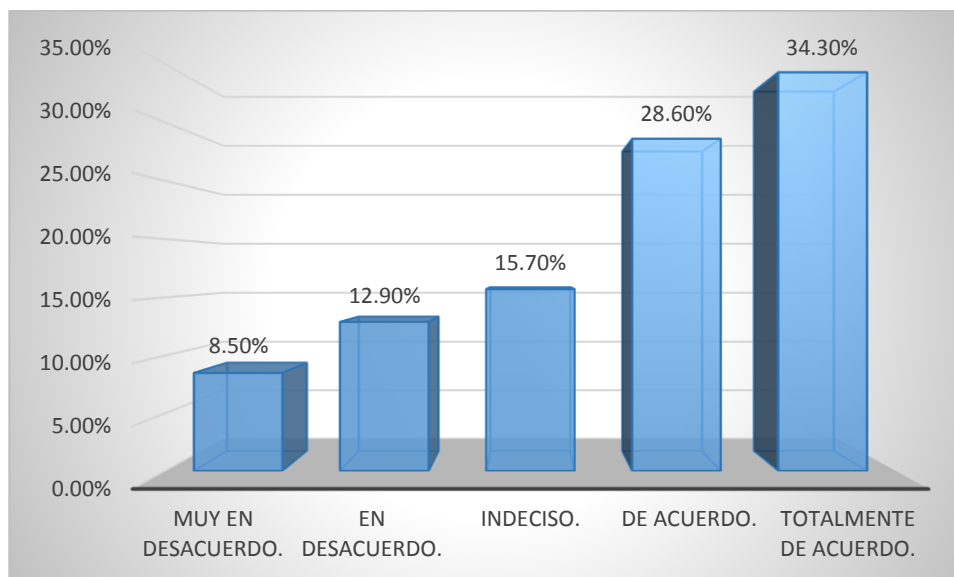


Figura 3, Gráfica Anterior a la ley en otro trabajo, contaba con SCTR, (fuente: elaboración propia).

En la tabla y Figura N° 3, del total de trabajadores el 8.5% manifiesta estar muy en desacuerdo referente a que anterior a la promulgación de la ley ellos contaban con un SCTR, el 12.9% está en desacuerdo, 15.7% se encuentra indeciso, 28.6% considera estar de acuerdo que anterior a la ley contaban con un SCTR y el 34.5% se encuentra totalmente de acuerdo con la pregunta planteada.

Tabla N° 4. *Es necesario contar con un SCTR.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	7	10.0%
En desacuerdo.	9	12.9%
Indeciso.	11	15.7%
De acuerdo.	21	30.0%
Totalmente de acuerdo.	22	31.4%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

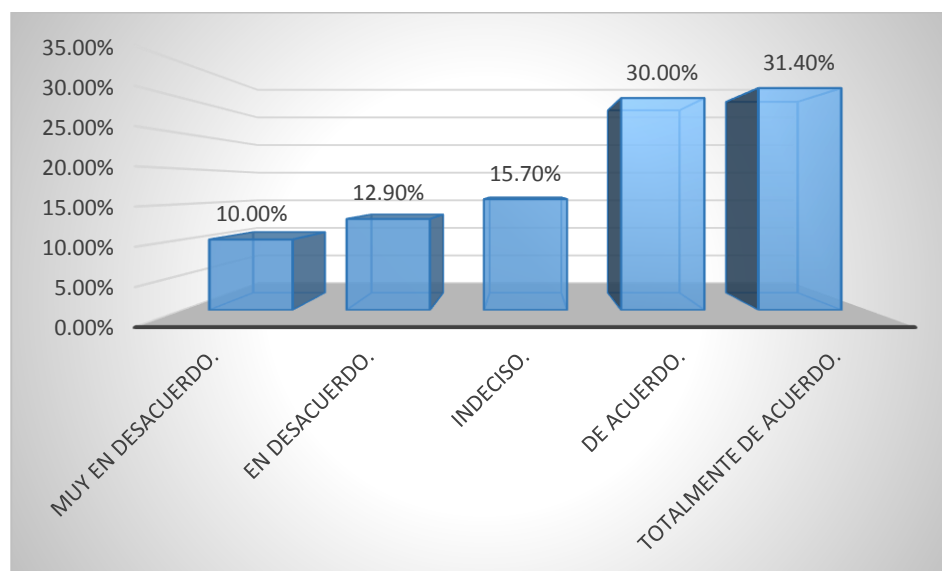


Figura 4, *Gráfica Es necesario contar con SCTR, (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 4, del total de trabajadores el 10% se encuentra muy en desacuerdo respecto a la pregunta si es necesario contar con un SCTR, 12.9% refiere que están en desacuerdo, el 15.7% se encuentra indeciso, en cambio el 30% está de acuerdo con la pregunta planteada y el 31.4% se encuentra totalmente de acuerdo con la pregunta es necesario contar con SCTR. Por lo que se infiere que más del 50% de encuestados está de acuerdo en que es necesario contar con un SCTR.

Tabla N° 5. La presente ley MyPE vulnera su derecho a SCTR.

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	6	8.6%
En desacuerdo.	9	12.9%
Indeciso.	12	17.1%
De acuerdo.	24	34.3%
Totalmente de acuerdo.	19	27.1%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

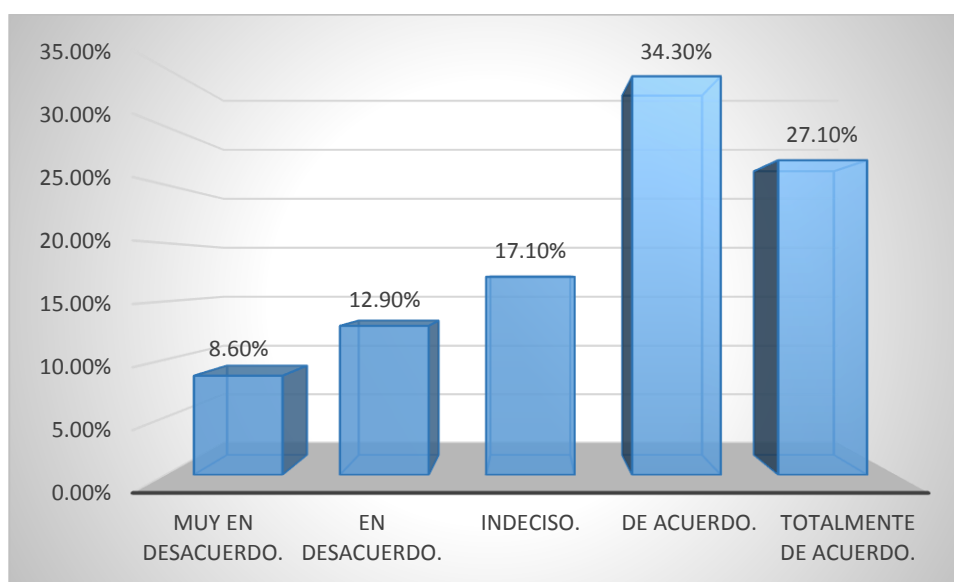


Figura 5, Gráfica La presente Ley MyPE vulnera su derecho a un SCTR, (fuente; elaboración propia).

En la Tabla y Figura N° 5, del total de encuestados el 8.6% se encuentra muy en desacuerdo respecto a que la nueva ley MyPE vulnera su derecho al SCTR, 12.9% se encuentra en desacuerdo, 17.1% se encuentran indecisos, 34.3% están de acuerdo respecto a la pregunta planteada y el 27.1% se encuentra totalmente de acuerdo al mencionar que la nueva ley MyPE vulnera sus derechos. Se infiere de los resultados que más del 50% consideran que la nueva Ley MyPE vulnera el derecho laboral a un SCTR.

Tabla N° 6. *En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de SCTR.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	22	31.4%
En desacuerdo.	18	25.7%
Indeciso.	12	17.1%
De acuerdo.	10	14.3%
Totalmente de acuerdo.	8	11.4%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

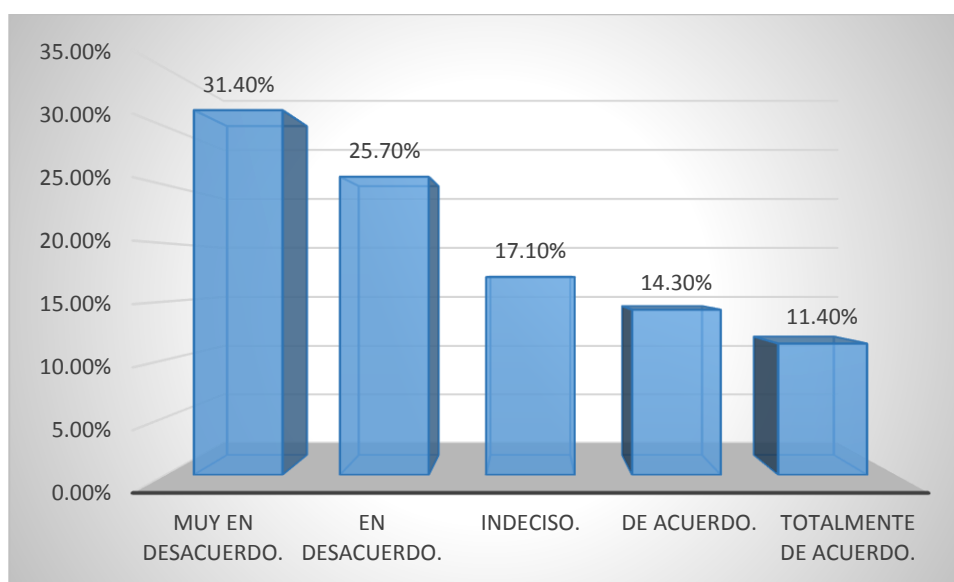


Figura 6, *Gráfica En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de SCTR, (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 6, del total de encuestados el 31.4% se encuentra muy en desacuerdo respecto a que en su contrato se nombra algún aspecto del SCTR, el 25.7% se encuentra en desacuerdo, 17.1% consideran estar indecisos, 14.3% están de acuerdo con la pregunta planteada y 11.4% consideran estar totalmente de acuerdo que en su contrato de trabajo se nombre algún aspecto de SCTR.

Derechos laborales – gratificaciones por fiesta patria.

Tabla N° 7. Conoce que son gratificaciones.

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	7	10.0%
En desacuerdo.	10	14.3%
Indeciso.	13	18.6%
De acuerdo.	21	30.0%
Totalmente de acuerdo.	19	27.1%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

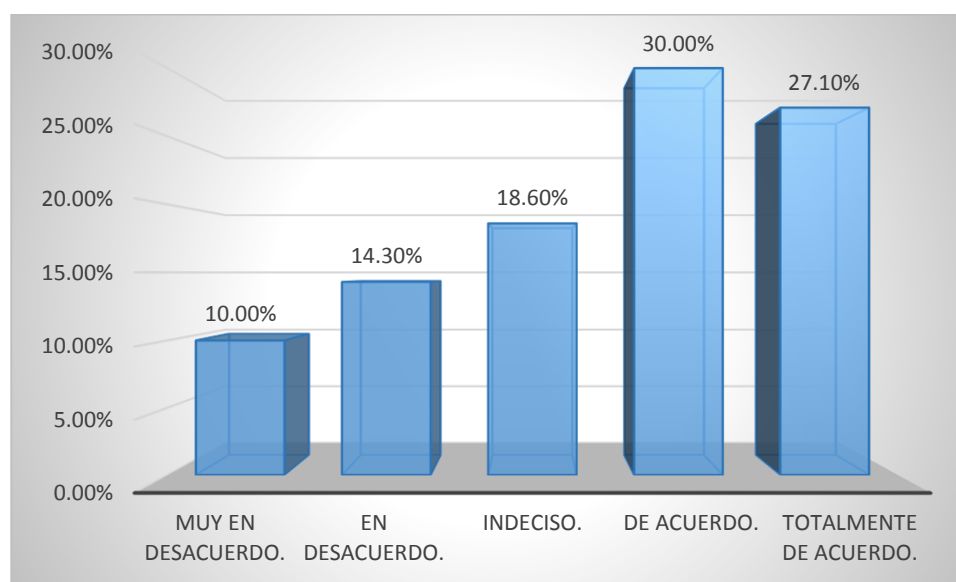


Figura 7, Gráfica conoce que son gratificaciones, (fuente; elaboración propia).

En la Tabla y Figura N° 7, del total de encuestados el 10% se encuentran muy en desacuerdo respecto a la pregunta conoce que son las gratificaciones, 14.3% se encuentran en desacuerdo, 18.6% consideran estar indecisos, 30% están de acuerdo con la pregunta planteada y el 27.1% están totalmente de acuerdo con la pregunta si conoce que son gratificaciones.

Tabla N° 8. *Conoce el monto de una gratificación.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	7	10.0%
En desacuerdo.	10	14.3%
Indeciso.	13	18.6%
De acuerdo.	21	30.0%
Totalmente de acuerdo.	19	27.1%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

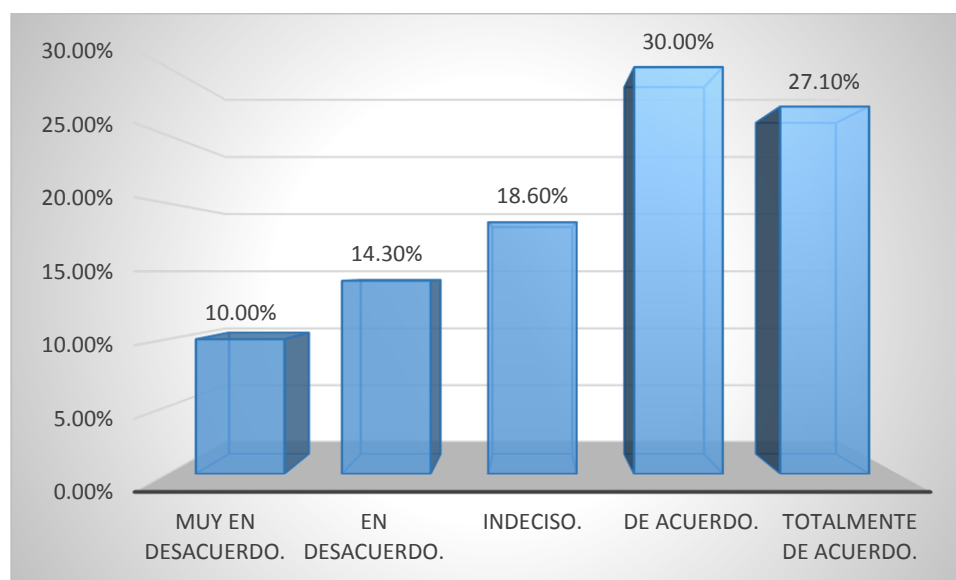


Figura 8, *Gráfica Conoce el monto de una gratificación, (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 8, del total de encuestados el 10% respondió que están muy en desacuerdo respecto a la pregunta conoce el monto de una gratificación, 14.3% refiere estar en desacuerdo, 18.6% está indeciso, 30% se encuentra de acuerdo con la pregunta y el 27.1% están totalmente de acuerdo con que si conoce el monto de una gratificación.

Tabla N° 9. *Recibe usted gratificación por fiesta patria.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	22	31.4%
En desacuerdo.	23	32.9%
Indeciso.	11	15.7%
De acuerdo.	8	11.4%
Totalmente de acuerdo.	6	8.6%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

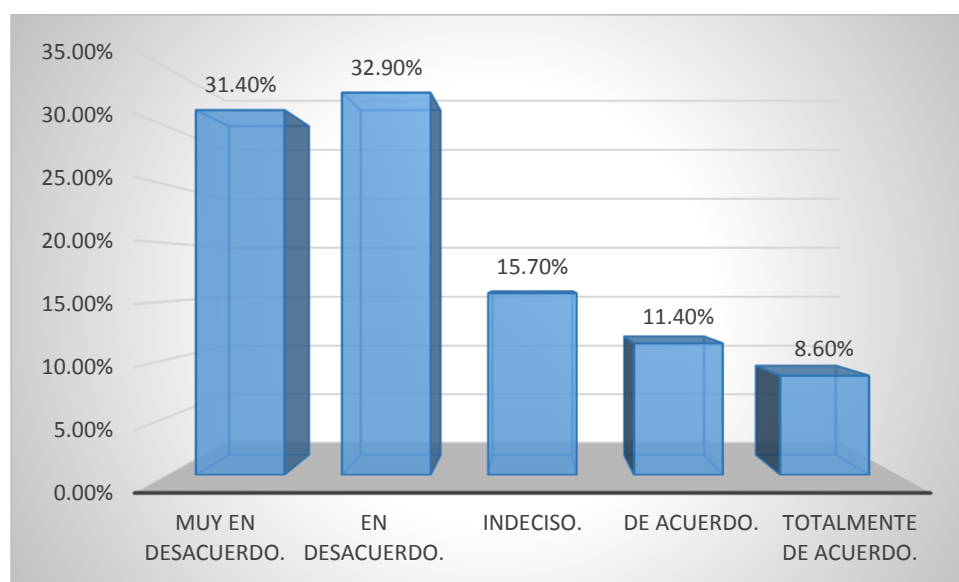


Figura 9, *Gráfica Recibe usted gratificaciones por fiestas patrias, (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 9, del total de trabajadores encuestados el 31.4% se encuentran muy en desacuerdo respecto a la pregunta si recibe gratificaciones por fiestas patrias, 32.9% están en desacuerdo, 15.7% están indecisos, 11.4% se encuentran de acuerdo con la pregunta planteada y 8.6% refieren estar totalmente de acuerdo con que reciben gratificación por fiesta patria.

Tabla N° 10. *Es necesario una Gratificación de Fiesta Patria.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	8	11.4%
En desacuerdo.	11	15.7%
Indeciso.	13	18.6%
De acuerdo.	18	25.7%
Totalmente de acuerdo.	20	28.6%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

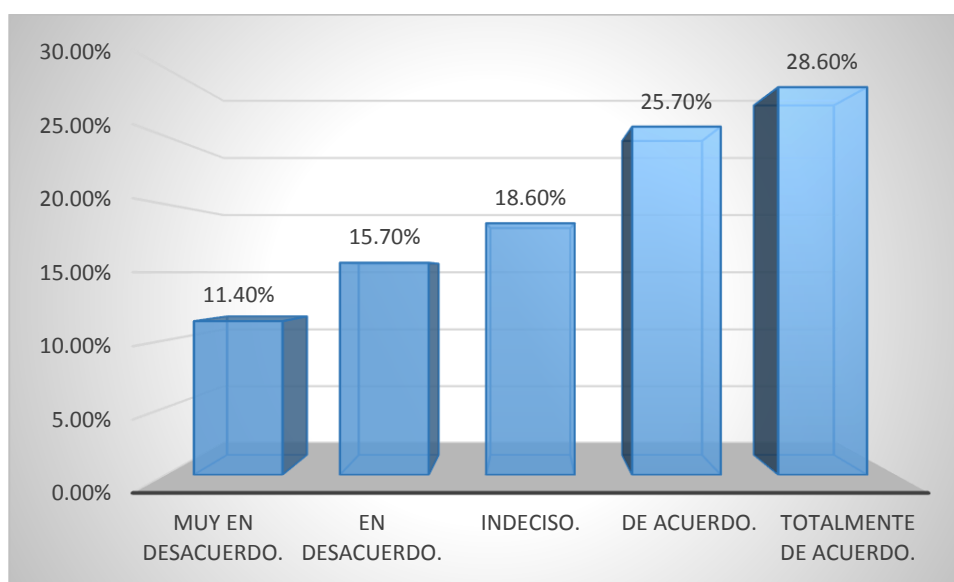


Figura 10, *Gráfica Es necesario una gratificación por fiestas patrias., (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 10, del total de encuestados el 11.4% refieren estar muy en desacuerdo con la pregunta es necesario una gratificación por fiestas patrias, 15.7% se encuentran en desacuerdo, 18.6% están indecisos frente a la pregunta, 25.7% están de acuerdo con respecto a la pregunta es necesario una gratificación por fiestas patrias y el 28.6% están totalmente de acuerdo.

Tabla N° 11. *En otro trabajo anterior a la ley, recibía gratificaciones por Fiesta Patria.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	7	10.0%
En desacuerdo.	9	12.9%
Indeciso.	12	17.1%
De acuerdo.	19	27.1%
Totalmente de acuerdo.	23	32.9%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

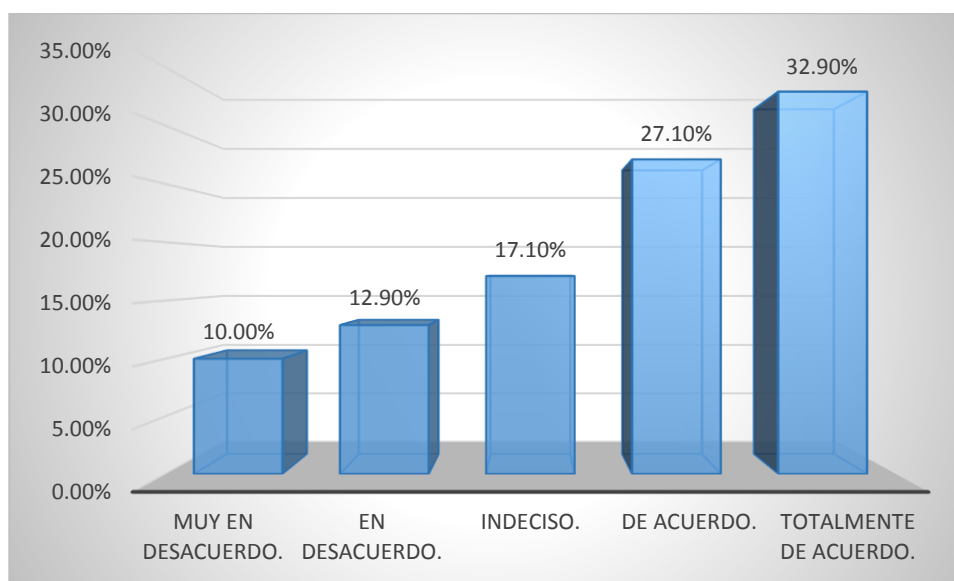


Figura 11, *Gráfica En otro trabajo anterior a la ley recibía gratificaciones por fiesta patrias, (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 11, del total de trabajadores encuestados el 10% se encuentran muy en desacuerdo respecto a la pregunta si en otro trabajos y anterior a la promulgación de la ley recibían gratificaciones por fiestas patrias, el 12.9% se encuentran en desacuerdo, 17.1% están indecisos frente a la pregunta, 27.1% se encuentran de acuerdo y el 32.9% están totalmente de acuerdo con la pregunta planteada.

Tabla N° 12. *En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de gratificaciones por fiestas patrias.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	21	30.0%
En desacuerdo.	20	28.6%
Indeciso.	11	15.7%
De acuerdo.	10	14.3%
Totalmente de acuerdo.	8	11.4%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

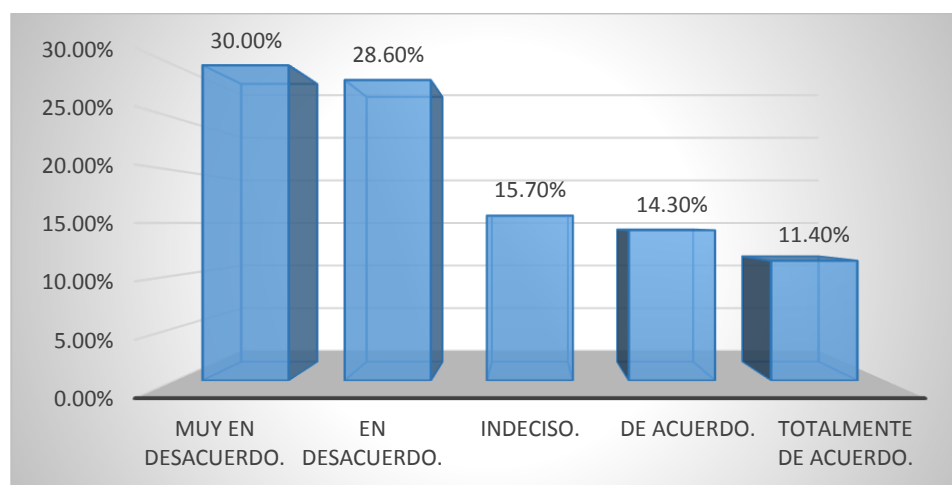


Figura 12, *Gráfica En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de gratificaciones por fiesta patrias, (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 12, del total de trabajadores encuestados el 30% respondió estar muy en desacuerdo respecto a la pregunta si en su contrato de trabajo se menciona algún aspecto de gratificaciones por fiestas patrias. El 28.6% refiere estar en desacuerdo, el 15.7% se encuentran indecisos, 14.3% están de acuerdo y el 11.4% están totalmente de acuerdo con la pregunta planteada. Se infiere que más del 50% de encuestados consideran que en su contrato de trabajo no se menciona aspectos sobre gratificaciones por fiestas patrias sin embargo el 25.75 refiere todo lo contrario.

Tabla N° 13. *La nueva Ley MyPE vulnera este derecho laboral.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	7	10.0%
En desacuerdo.	8	11.4%
Indeciso.	10	14.3%
De acuerdo.	21	30.0%
Totalmente de acuerdo.	24	34.3%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

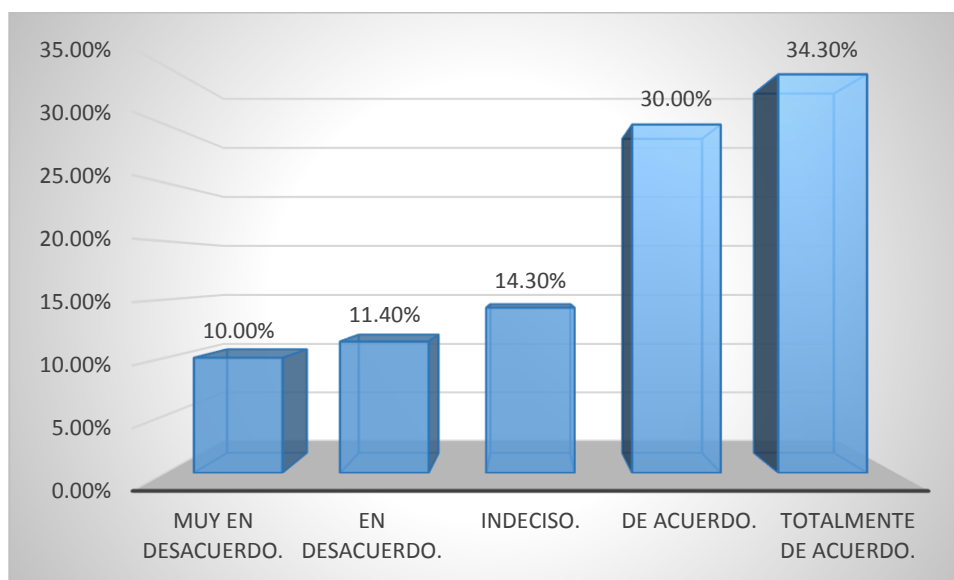


Figura 13, *Gráfica La nueva Ley MyPE vulnera este derecho laboral, (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 13, del total de trabajadores encuestados el 10% se encuentran muy en desacuerdo respecto a la pregunta la nueva ley MyPE vulnera el derecho a una gratificación de fiestas patrias, 11.4% se encuentran en desacuerdo, 14.3% consideran estar indecisos, el 30% están de acuerdo con la pregunta la nueva ley MyPE vulnera el derecho a gratificación por fiestas patrias y el 34.3% están totalmente de acuerdos.

Derechos laborales – gratificaciones por navidad.

Tabla N° 14. *Recibe gratificaciones por navidad.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	23	32.9%
En desacuerdo.	21	30.0%
Indeciso.	10	14.3%
De acuerdo.	8	11.4%
Totalmente de acuerdo.	8	11.4%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

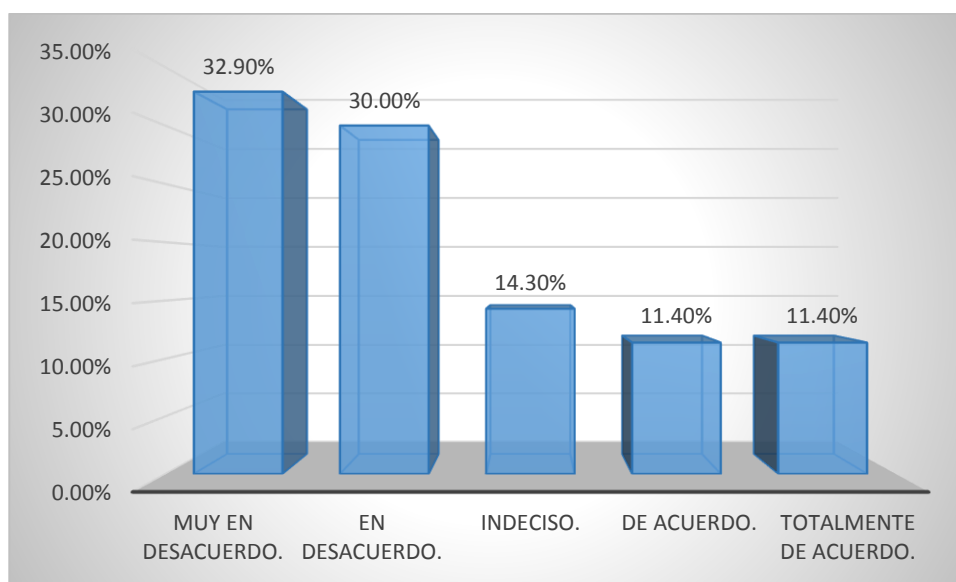


Figura 14, Gráfica Recibe gratificaciones por navidad, (fuente; elaboración propia).

En la Tabla y Figura N° 14, del total de trabajadores encuestados el 32.9% se encuentran muy en desacuerdo respecto a la pregunta reciben gratificaciones por navidad, el 30% se encuentran en desacuerdo, 14.3% refieren estar indecisos, 11.4% se encuentran de acuerdo y totalmente en desacuerdo con respecto a la pregunta planteada.

Tabla N° 15. *Es necesario una gratificación por navidad.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	7	10.0%
En desacuerdo.	8	11.4%
Indeciso.	10	14.3%
De acuerdo.	21	30.0%
Totalmente de acuerdo.	24	34.3%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

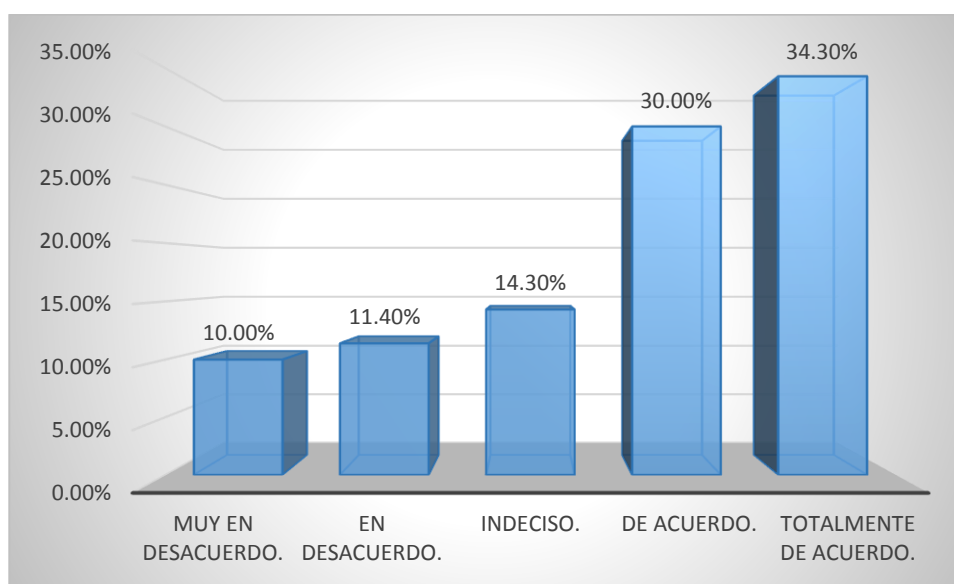


Figura 15, *Gráfica Es necesario una gratificación por navidad, (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 15, del total de trabajadores encuestados el 10% se encuentran muy en desacuerdo respecto a que si es necesario una gratificación por navidad, 11.4% refieren estar en desacuerdo, el 14.3% refieren estar indecisos, el 30% están de acuerdo y el 34.3% están totalmente de acuerdo respecto a la pregunta es necesario una gratificación por navidad.

Tabla N° 16. *En otro trabajo anterior a la ley, recibía gratificaciones por navidad.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	7	10.0%
En desacuerdo.	9	12.9%
Indeciso.	11	15.7%
De acuerdo.	17	24.3%
Totalmente de acuerdo.	23	32.9%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

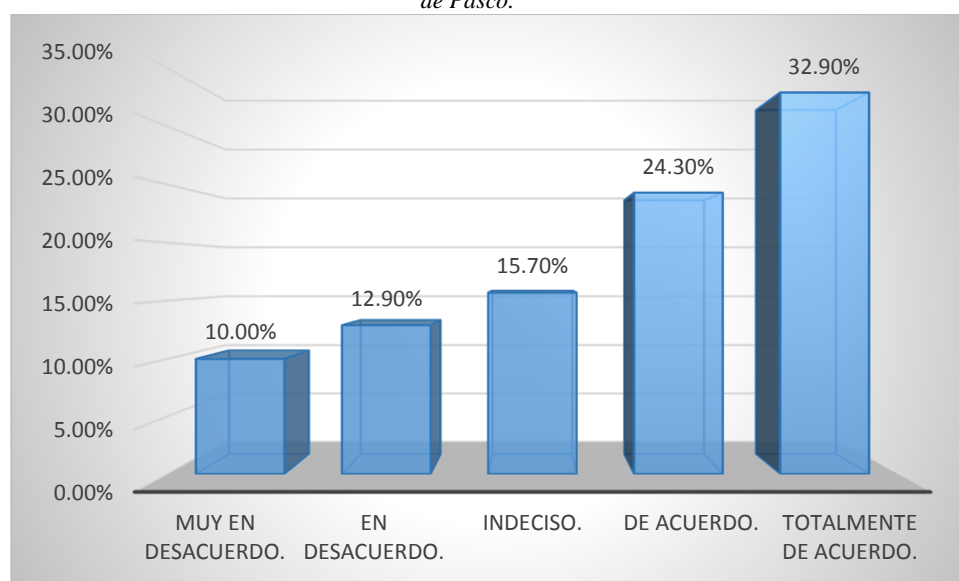


Figura 16, *Gráfica En otros trabajos anterior a la ley, recibía gratificaciones por navidad, (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 16, del total de trabajadores encuestados el 10% refiere estar muy en desacuerdo con respecto a la pregunta si en anteriores trabajos y antes de la promulgación de la nueva ley MyPE recibía gratificaciones por navidad, 12.9% se encuentran en desacuerdo, 15.7% refieren estar indecisos, 24.3% se encuentran estar de acuerdo y 32.9% se encuentran totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta si en anteriores trabajos y antes de la promulgación de la nueva ley MyPE recibía gratificaciones por navidad.

Tabla N° 17. *En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de gratificaciones por navidad.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	23	32.9%
En desacuerdo.	19	27.1%
Indeciso.	11	15.7%
De acuerdo.	10	14.3%
Totalmente de acuerdo.	7	10.0%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

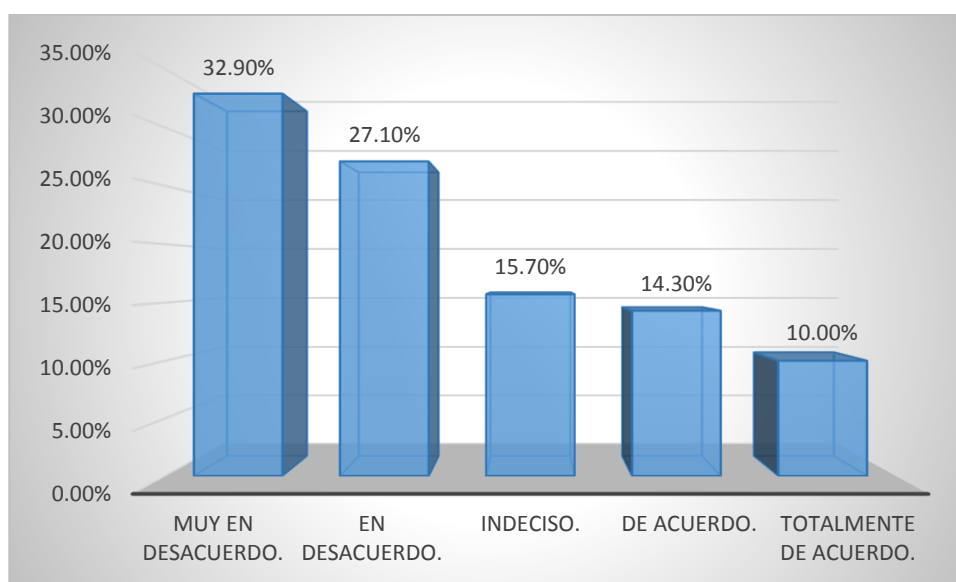


Figura 17, *Gráfica en su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de gratificaciones por navidad, (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 17, del total de trabajadores encuestados el 32.9% se encuentran muy en desacuerdo respecto a la pregunta si en su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de gratificaciones por navidad, 27.1% refiere estar en desacuerdo, 15.7% consideran estar indecisos, 14.3% están de acuerdo y 10% totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta si en su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de gratificaciones por navidad.

Tabla N° 18. *La nueva Ley MyPE vulnera este derecho laboral.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	6	8.6%
En desacuerdo.	9	12.9%
Indeciso.	11	15.7%
De acuerdo.	20	28.6%
Totalmente de acuerdo.	24	34.3%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

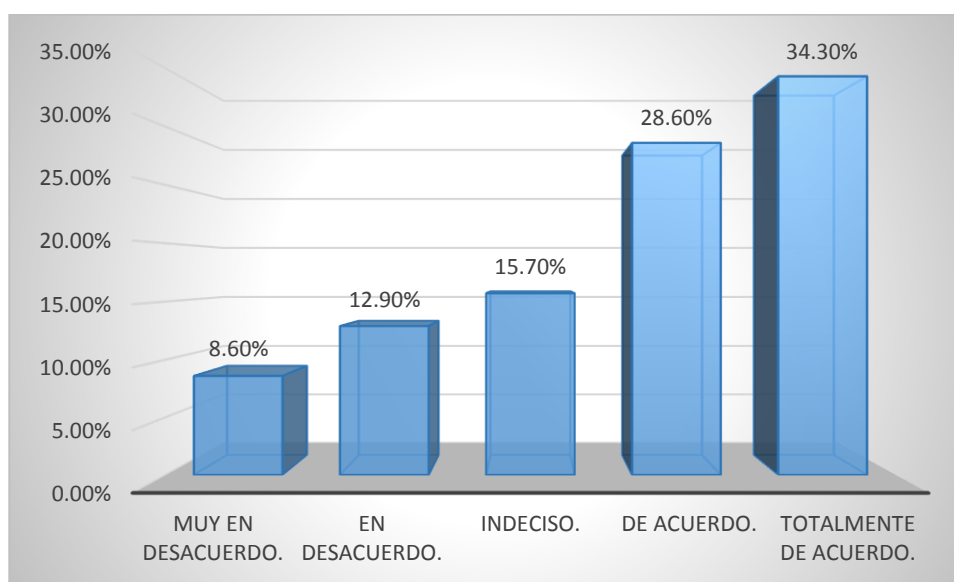


Figura 18, *Gráfica La nueva Ley MyPE vulnera este derecho laboral, (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 18, del total de trabajadores encuestados el 8.6% se encuentran muy en desacuerdo respecto a la pregunta si la nueva ley MyPE vulnera sus derechos de gratificaciones por navidad, 12,9% refiere estar en desacuerdo, 15.7% consideran estar indecisos, 28.6% están de acuerdo y 34.3% totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta si la nueva ley MyPE vulnera sus derechos de gratificaciones por navidad.

Derechos laborales – CTS (Compensación por Tiempo de Servicio).

Tabla N° 19. *Conoce lo que significa CTS.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	8	11.4%
En desacuerdo.	9	12.0%
Indeciso.	12	17.1%
De acuerdo.	19	27.1%
Totalmente de acuerdo.	22	31.4%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

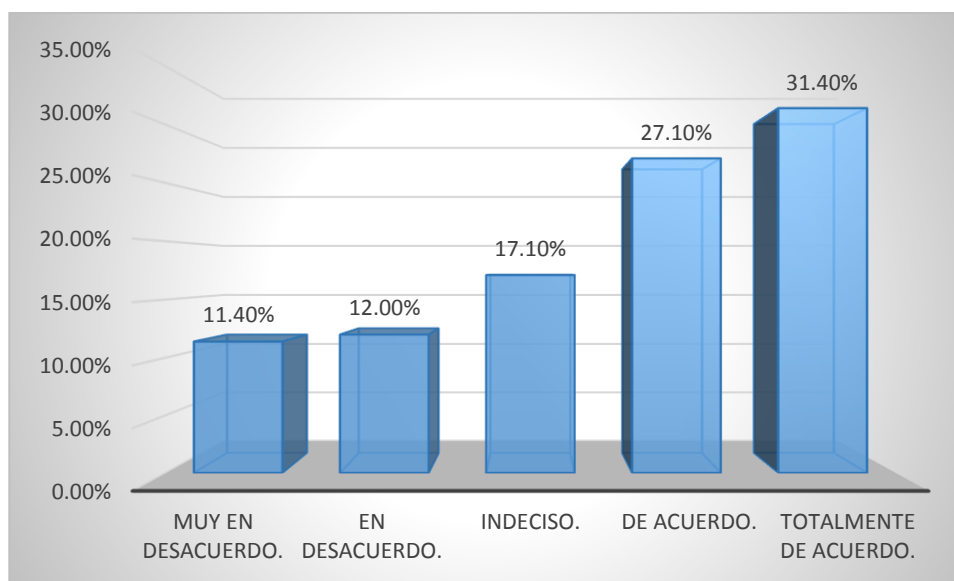


Figura 19, *Gráfica Conoce lo que significa CTS, (fuente; elaboración propia).*

En la tabla y Figura N° 19, del total de trabajadores encuestados el 11.4% se encuentran muy en desacuerdo respecto a la pregunta si conoce lo que significa CTS, 12,0% refiere estar en desacuerdo, 17.1% consideran estar indecisos, 27.1% están de acuerdo y 31.4% totalmente de acuerdo con la pregunta si conoce lo que significa CTS. Se infiere que más del 50% están de acuerdo que si conocen lo que significa CTS.

Tabla N° 20. Cree usted recibir una CTS.

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	23	32.9%
En desacuerdo.	19	27.1%
Indeciso.	11	15.7%
De acuerdo.	9	12.9%
Totalmente de acuerdo.	8	11.4%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

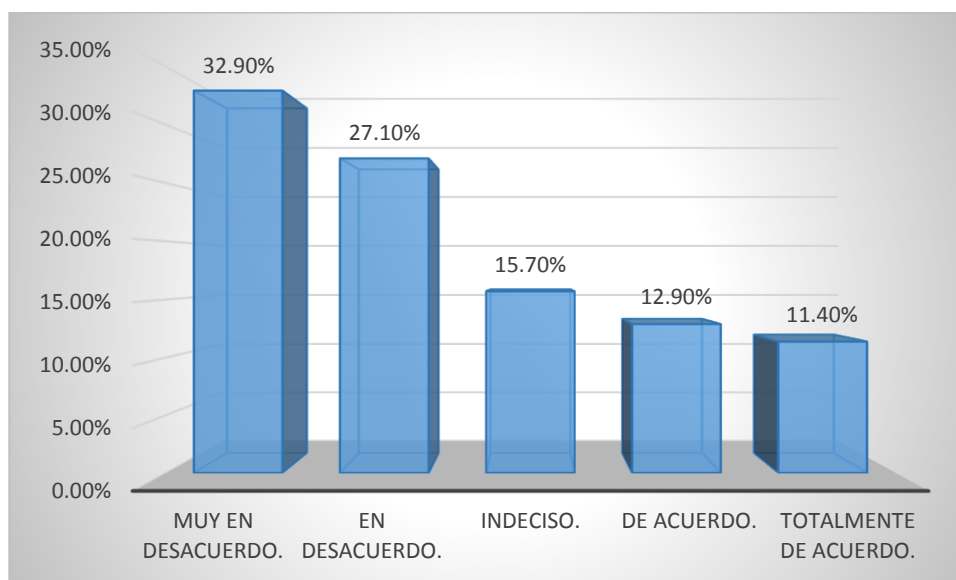


Figura 20, Gráfica Cree usted recibir una CTS, (fuente; elaboración propia).

En la Tabla y Figura N° 20, del total de trabajadores encuestados el 32.9% se encuentran muy en desacuerdo respecto a la pregunta si creen recibir una CTS, 27.1% refiere estar en desacuerdo, 15.7% consideran estar indecisos, 12.9% están de acuerdo y 11.4% totalmente de acuerdo con la pregunta si creen recibir una CTS. Se infiere que más del 50% están en desacuerdo con respecto a si recibirán una CTS.

Tabla N° 21. *Es necesario para usted la CTS.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	8	11.4%
En desacuerdo.	7	10.0%
Indeciso.	8	11.4%
De acuerdo.	21	30.0%
Totalmente de acuerdo.	26	37.1%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

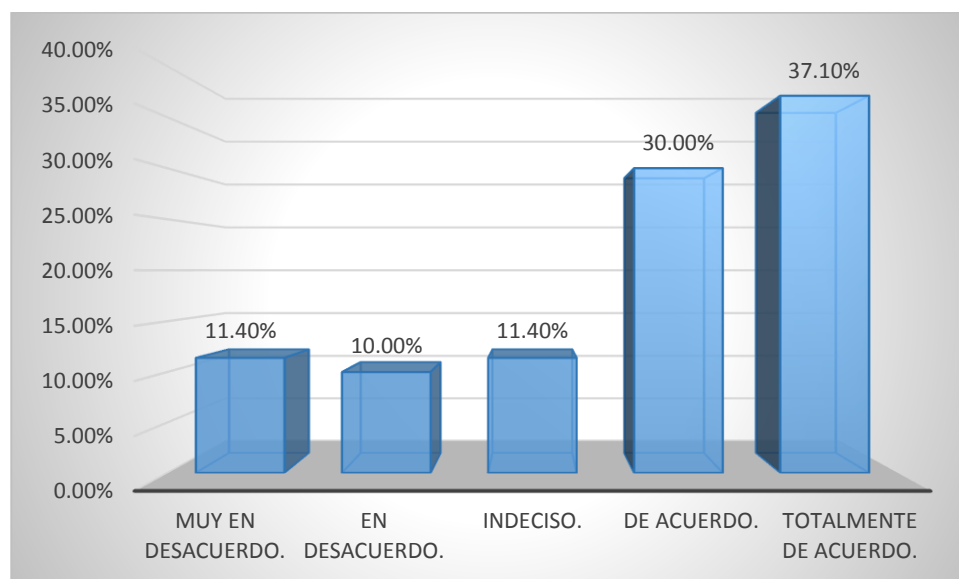


Figura 21, *Gráfica Es importante para usted la CTS, (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 21, del total de trabajadores encuestados el 11.4% se encuentran muy en desacuerdo respecto a la pregunta es importante la CTS, 10.0% refieren estar en desacuerdo, 11.4% consideran estar indecisos, 30.0% están de acuerdo y 37.1% totalmente de acuerdo con la pregunta es importante recibir la CTS. Se infiere que más del 50% están de acuerdo con respecto a que es importante recibir CTS.

Tabla N° 22. *Se siente seguro con la Nueva Ley MyPE.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	25	35.7%
En desacuerdo.	20	28.6%
Indeciso.	12	17.1%
De acuerdo.	8	11.4%
Totalmente de acuerdo.	5	7.1%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

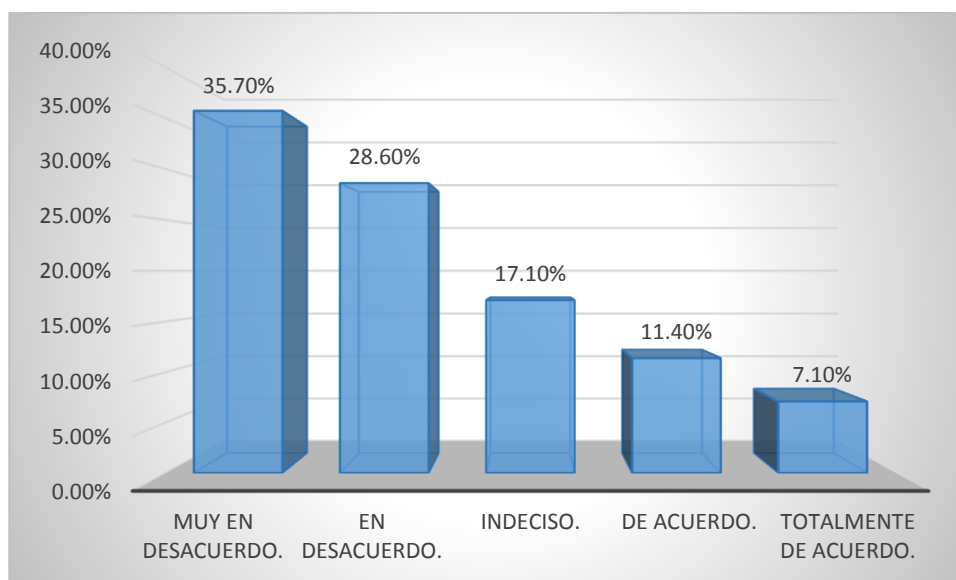


Figura 22, Gráfica Se siente seguro con la nueva Ley MyPE, (fuente; elaboración propia).

En la Tabla y Figura N° 22, del total de trabajadores encuestados el 35.7% se encuentran muy en desacuerdo respecto a la pregunta se siente seguro con la nueva ley MyPE, 28.6% refieren estar en desacuerdo, 17.1% consideran estar indecisos, 11.4% están de acuerdo y 7.1% totalmente de acuerdo con la pregunta se siente seguro con la nueva ley MyPE. Se infiere que más del 50% están muy en desacuerdo con que si se sienten seguros con la nueva ley MyPE

Tabla N° 23. *La nueva Ley MyPE vulnera este derecho laboral.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	6	8.6%
En desacuerdo.	8	11.4%
Indeciso.	12	17.1%
De acuerdo.	20	28.6%
Totalmente de acuerdo.	24	34.3%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

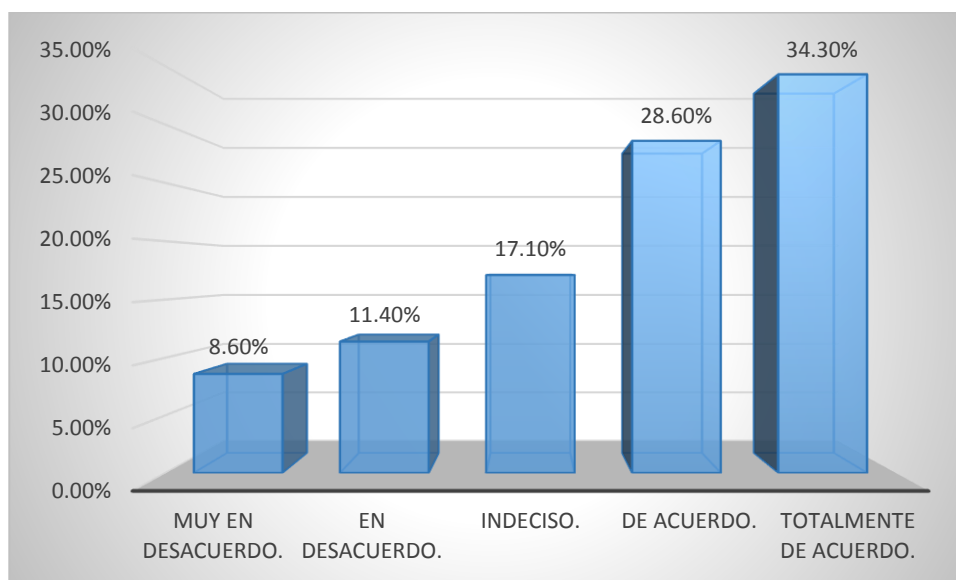


Figura 23, *Gráfica La nueva Ley MyPE vulnera este derecho laboral, (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 23, del total de trabajadores encuestados el 8.6% se encuentran muy en desacuerdo respecto a la pregunta la nueva ley MyPE vulnera el derecho laboral de CTS, 11.4% refieren estar en desacuerdo, 17.1% consideran estar indecisos, 28.6% están de acuerdo y 34.3% totalmente de acuerdo con la pregunta la nueva ley MyPE vulnera el derecho laboral de CTS. Se infiere que más del 50% están de acuerdo con que la nueva ley MyPE vulnera el derecho laboral de CTS.

Tabla N° 24. En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de CTS.

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	24	34.3%
En desacuerdo.	18	25.7%
Indeciso.	13	18.6%
De acuerdo.	7	10.0%
Totalmente de acuerdo.	5	7.1%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

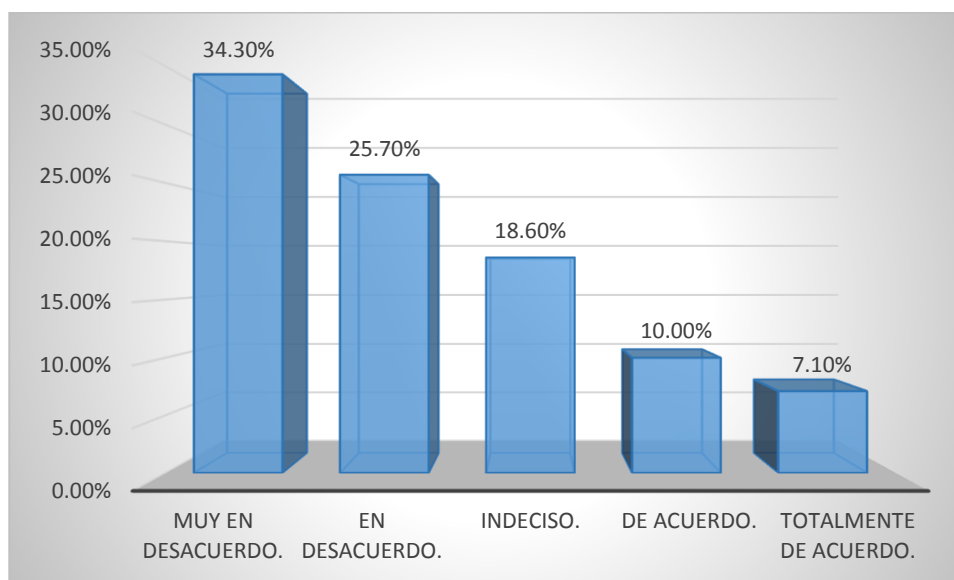


Figura 24, Gráfica En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de CTS, (fuente; elaboración propia).

En la tabla y Figura N° 24, del total de trabajadores encuestados el 34.3% se encuentran muy en desacuerdo que en su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de CTS, 25.7% refieren estar en desacuerdo, 18.6% consideran estar indecisos, 10.0% están de acuerdo y 7.1% totalmente de acuerdo con la pregunta que en su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de CTS. Se infiere que más del 50% están en desacuerdo que en su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de CTS.

4.1.2. SEGUNDA HIPOTESIS ESPECÍFICA

La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus beneficios son recortados como asignación familiar, utilidades.

Beneficio laboral – asignación familiar.

Tabla N° 25

Conoce el concepto de asignación familiar.

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	6	8.6%
En desacuerdo.	10	14.3%
Indeciso.	13	18.6%
De acuerdo.	18	25.7%
Totalmente de acuerdo.	23	32.9%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

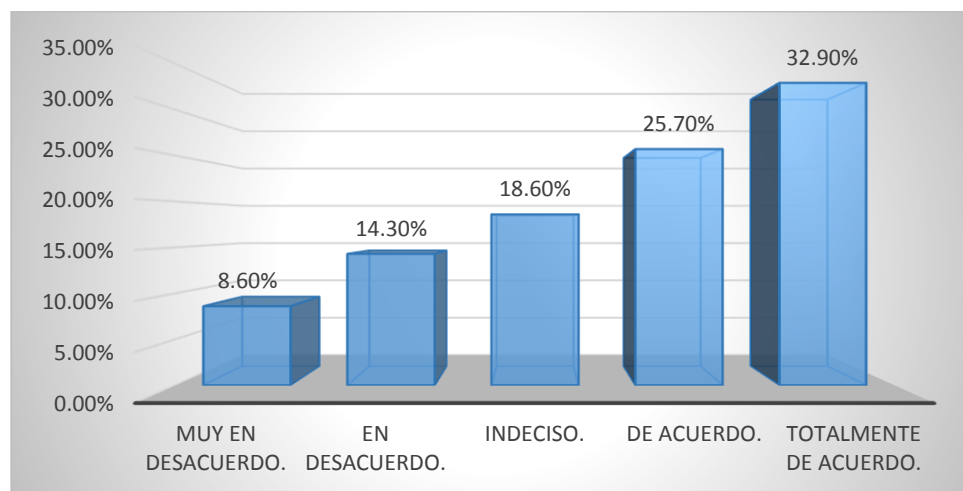


Figura 25, Gráfica Conoce el concepto de asignación familiar, (fuente; elaboración propia).

En la Tabla y Figura N° 25, del total de trabajadores encuestados el 8.6% se encuentran muy en desacuerdo con respecto a la pregunta conoce el concepto de asignación familiar, 14.3% refieren estar en desacuerdo, 18.6% consideran estar indecisos, 25.7% están de acuerdo y 32.9% totalmente de acuerdo con la pregunta conoce el concepto de asignación familiar. Se infiere que más del 50% están de acuerdo con la pregunta conoce el concepto de asignación familiar.

Tabla N° 26. *En anteriores trabajo percibía asignación familiar.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	7	10.0%
En desacuerdo.	8	11.4%
Indeciso.	10	14.3%
De acuerdo.	19	27.1%
Totalmente de acuerdo.	26	37.1%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

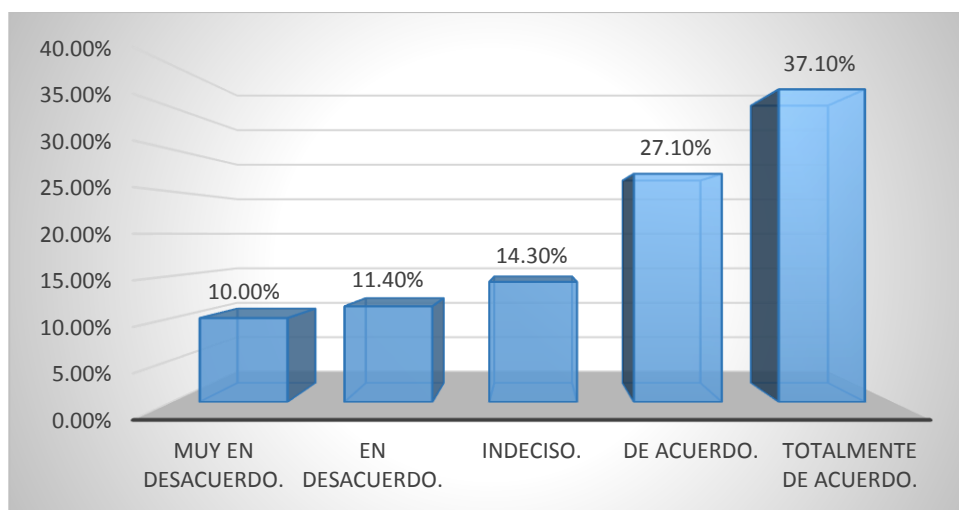


Figura 26, *Gráfica en otros trabajos anterior a la ley, percibía asignación familiar, (fuente; elaboración propia).*

En la Tabla y Figura N° 26, del total de trabajadores encuestados el 10% se encuentran muy en desacuerdo con respecto a la pregunta en otros trabajos anterior a la promulgación de la ley percibía asignación familiar, 11.4% refieren estar en desacuerdo, 14.3% consideran estar indecisos, 27.1% están de acuerdo y 37.1% totalmente de acuerdo con la pregunta en otros trabajos anterior a la promulgación de la ley percibía asignación familiar. Se infiere que más del 50% están de acuerdo con la pregunta en otros trabajos anterior a la promulgación de la ley percibía asignación familiar.

Tabla N° 27. *Sabe cada que tiempo se otorga la asignación familiar.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	7	10.0%
En desacuerdo.	9	12.9%
Indeciso.	10	14.3%
De acuerdo.	20	28.6%
Totalmente de acuerdo.	24	34.3%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

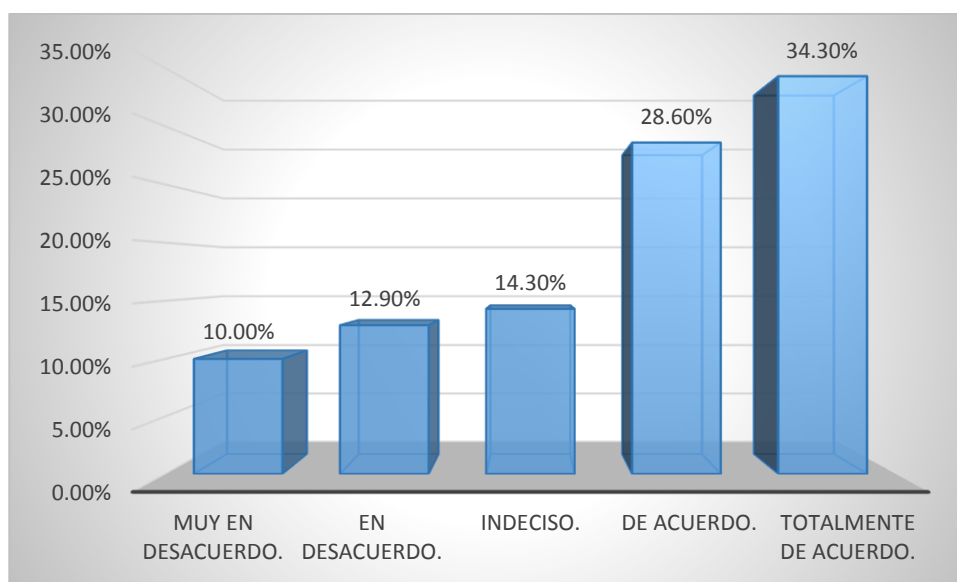


Figura 27, Gráfica Sabe cada qué tiempo se otorga la asignación familiar,
(fuente; elaboración propia).

En la Tabla y Figura N° 27, del total de trabajadores encuestados el 10% se encuentran muy en desacuerdo con respecto a la pregunta sabe cada que tiempo se otorga la asignación familiar, 12.9% refieren estar en desacuerdo, 14.3% consideran estar indecisos, 28.6% están de acuerdo y 34.3% totalmente de acuerdo con la pregunta sabe cada que tiempo se otorga la asignación familiar. Se infiere que más del 50% están de acuerdo con la pregunta sabe cada que tiempo se otorga la asignación familiar

Tabla N° 28. En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de la asignación familiar.

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	25	35.7%
En desacuerdo.	17	24.3%
Indeciso.	8	11.4%
De acuerdo.	11	15.7%
Totalmente de acuerdo.	9	12.9%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

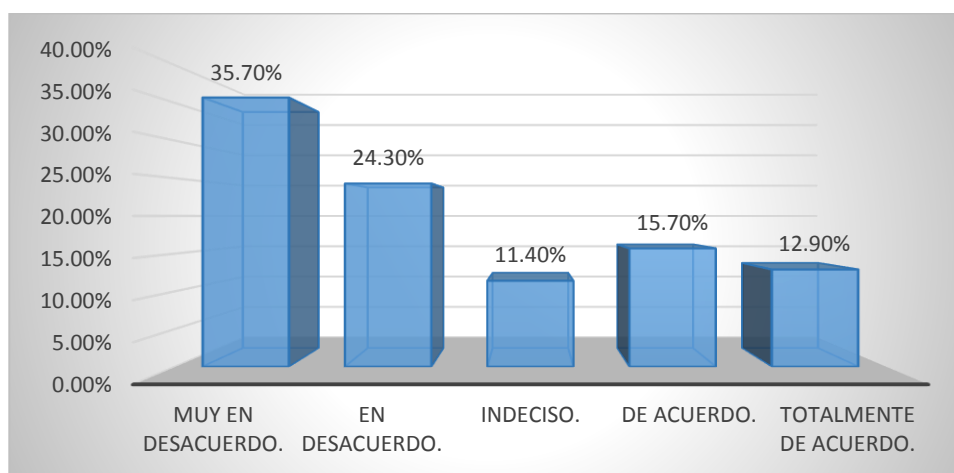


Figura 28, Gráfica En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de la asignación familiar, (fuente; elaboración propia).

En la Tabla y Figura N° 28, del total de trabajadores encuestados el 35.7% se encuentran muy en desacuerdo con respecto a la pregunta en su contrato de pregunta se nombra algún aspecto sobre asignación familiar, 24.3% refieren estar en desacuerdo, 11.4% consideran estar indecisos, 15.7% están de acuerdo y 12.9% está totalmente de acuerdo con la pregunta en su contrato se nombra algún aspecto sobre asignación familiar. Se infiere que más del 50% se encuentran en desacuerdo con la pregunta en su contrato se nombra algún aspecto sobre asignación familiar.

Tabla N° 29. La nueva Ley MyPE vulnera este beneficio laboral.

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	8	11.4%
En desacuerdo.	11	15.7%
Indeciso.	9	12.9%
De acuerdo.	23	32.9%
Totalmente de acuerdo.	19	27.1%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

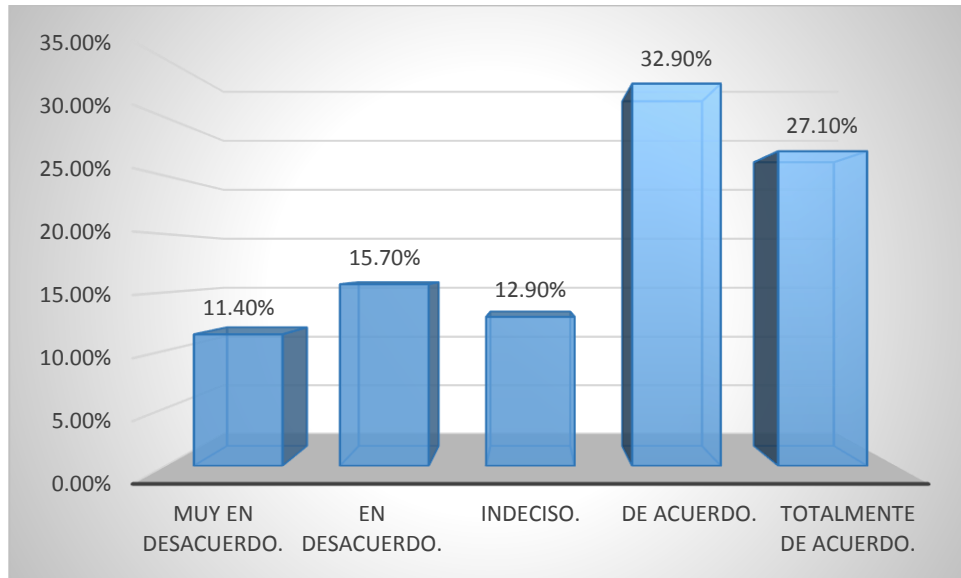


Figura 29, Gráfica La nueva Ley MyPE vulnera este beneficio laboral (fuente; elaboración propia).

En la Tabla y Figura N° 29, del total de trabajadores encuestados el 11.4% se encuentran muy en desacuerdo con respecto a la pregunta la nueva ley vulnera este beneficio laboral de asignación familiar, 15.7% refieren estar en desacuerdo, 12.9% consideran estar indecisos, 32,9% están de acuerdo y 27.1% está totalmente de acuerdo con la pregunta la nueva ley vulnera este beneficio laboral de asignación familiar. Se infiere que más del 50% se encuentran de acuerdo con la pregunta la nueva ley vulnera este beneficio laboral de asignación familiar.

Beneficio laboral – utilidades.

Tabla N° 30. *Conoce que son las utilidades.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	10	14.3%
En desacuerdo.	12	17.1%
Indeciso.	8	11.4%
De acuerdo.	23	32.9%
Totalmente de acuerdo.	17	24.3%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

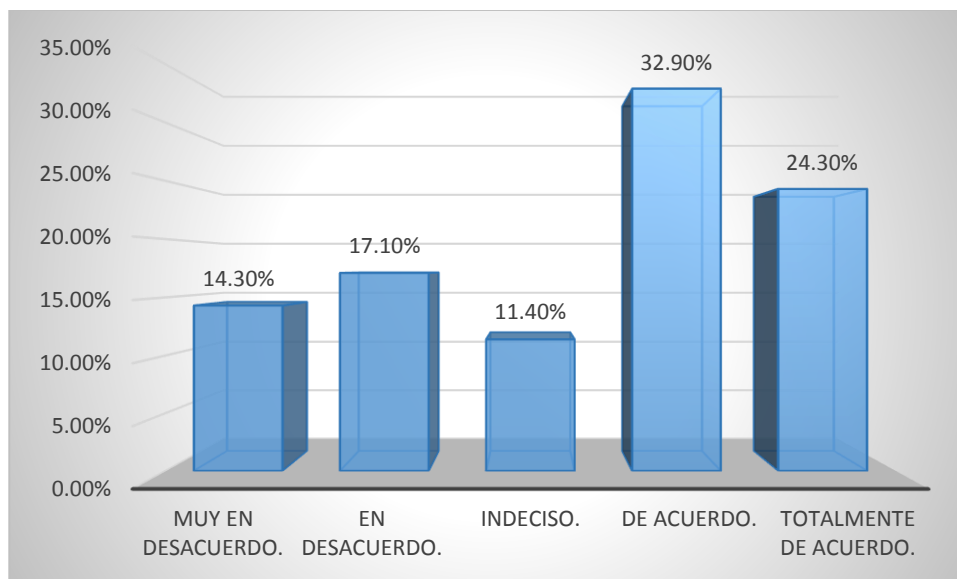


Figura 30, Gráfica Conoce que son las utilidades, (fuente; elaboración propia).

En la Tabla y Figura N° 30, del total de trabajadores encuestados el 14.3% se encuentran muy en desacuerdo con respecto a la pregunta conoce que son las utilidades, 17.1% refieren estar en desacuerdo, 11.4% consideran estar indecisos, 32,9% están de acuerdo y 24.3% está totalmente de acuerdo con la pregunta conoce que son las utilidades. Se infiere que más del 50% se encuentran de acuerdo con la pregunta conoce que son las utilidades.

Tabla N° 31. En anteriores trabajo percibía utilidades.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo.	6	8.6%
En desacuerdo.	11	15.7%
Indeciso.	8	11.4%
De acuerdo.	27	38.6%
Totalmente de acuerdo.	18	25.7%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

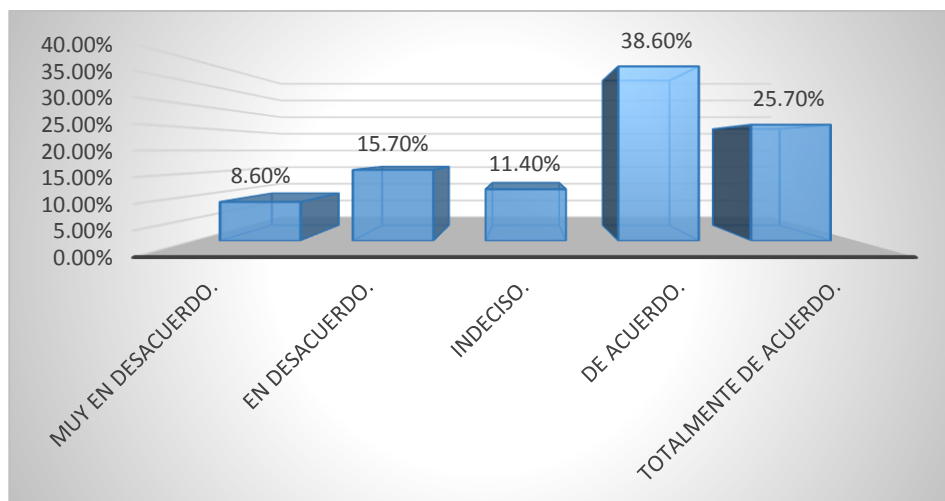


Figura 31, Gráfica En otros trabajos anterior a la ley, percibía utilidades, (fuente; elaboración propia).

En la Tabla y Figura N° 31, del total de trabajadores encuestados el 8.6% se encuentran muy en desacuerdo con respecto a la pregunta en otros trabajos o anterior a la promulgación de la nueva ley MyPE percibía utilidades, 15.7% refieren estar en desacuerdo, 11.4% consideran estar indecisos, 38.6% están de acuerdo y 25.7% están totalmente de acuerdo con la pregunta en otros trabajos o anterior a la promulgación de la nueva ley MyPE percibía utilidades. Se infiere que más del 50% se encuentran de acuerdo con la pregunta en otros trabajos o anterior a la promulgación de la nueva ley MyPE percibía utilidades.

Tabla N° 32. *Sabe cada que tiempo se otorga las utilidades.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	8	11.4%
En desacuerdo.	12	17.1%
Indeciso.	10	14.3%
De acuerdo.	15	21.4%
Totalmente de acuerdo.	25	35.7%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

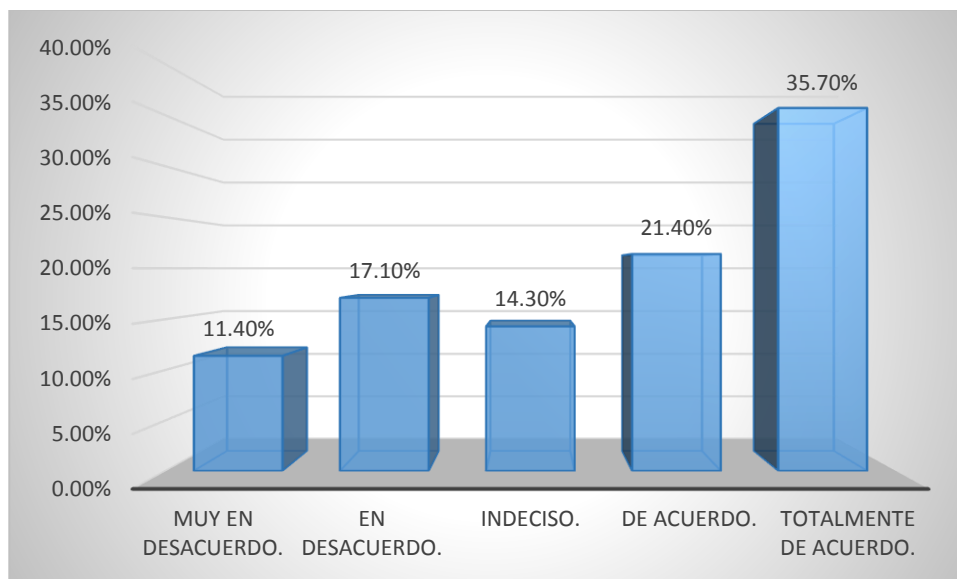


Figura 32, Gráfica Sabe cada que tiempo se otorga las utilidades, (fuente; elaboración propia).

En la Tabla y Figura N° 32, del total de trabajadores encuestados el 11.4% se encuentran muy en desacuerdo con respecto a la pregunta sabe cada que tiempo se otorgan las utilidades, 17.1% refieren estar en desacuerdo, 14.3% consideran estar indecisos, 21.4% están de acuerdo y 35.7% están totalmente de acuerdo con la pregunta sabe cada que tiempo se otorgan las utilidades. Se infiere que más del 50% se encuentran de acuerdo con la pregunta sabe cada que tiempo se otorgan las utilidades.

Tabla N° 33. *En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto las utilidades.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	17	24.3%
En desacuerdo.	35	50.0%
Indeciso.	10	14.3%
De acuerdo.	5	7.1%
Totalmente de acuerdo.	2	2.9%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

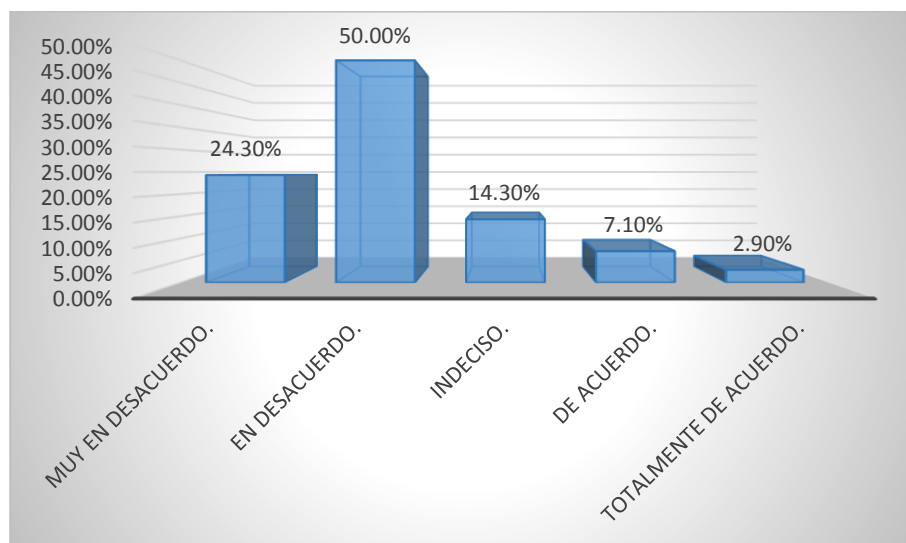


Figura 33, Gráfica En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de utilidades, (fuente; elaboración propia).

En la Tabla y Figura N° 33, del total de trabajadores encuestados el 24.3% se encuentran muy en desacuerdo con respecto a la pregunta en su contrato de trabajo se nombra algún aspecto sobre utilidades, 50.0% refieren estar en desacuerdo, 14.3% consideran estar indecisos, 7.1% están de acuerdo y 2.9% están totalmente de acuerdo con la pregunta en su contrato de trabajo se nombra algún aspecto sobre utilidades. Se infiere que más del 50% se encuentran en desacuerdo con la pregunta en su contrato de trabajo se nombra algún aspecto sobre utilidades.

Tabla N° 34. *La nueva Ley MyPE vulnera este beneficio laboral.*

<i>Ítem</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo.	8	11.4%
En desacuerdo.	10	14.3%
Indeciso.	6	8.6%
De acuerdo.	28	40.0%
Totalmente de acuerdo.	18	25.7%
TOTAL	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en MyPE en el centro de la Ciudad de Pasco.

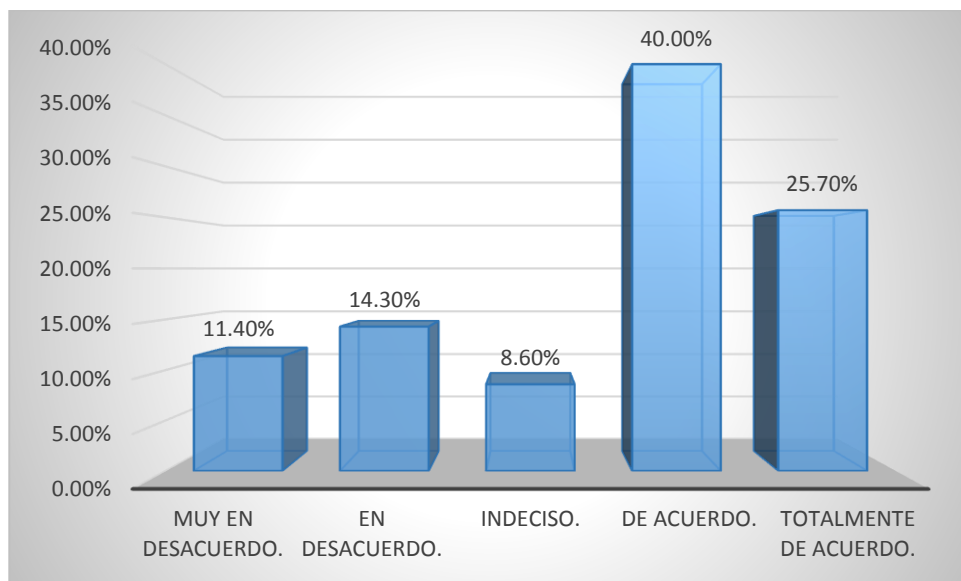


Figura 34, Gráfica La nueva Ley MyPE vulnera este beneficio laboral, (fuente; elaboración propia).

En la Tabla y Figura N° 34, del total de trabajadores encuestados el 11.4% se encuentran muy en desacuerdo con respecto a la pregunta la nueva ley vulnera el beneficio laboral de utilidades, 14.3% refieren estar en desacuerdo, 8.6% consideran estar indecisos, 40.0% están de acuerdo y 25.7% están totalmente de acuerdo con la pregunta la nueva ley vulnera el beneficio laboral de utilidades. Se infiere que más del 50% se encuentran de acuerdo con la pregunta la nueva ley vulnera el beneficio laboral de utilidades.

TESTIMONIOS:

Alfredo S.: tengo conocimiento que las utilidades es el excedente de una producción, como una ganancia no prevista que se tienen que dividir entre todos los trabajadores, y eso solo se aplica en empresas un poco más grandes no donde estoy porque existen reglamentos que interfieren en ello, sé que a la empresa le va muy bien y si existe utilidades o no, no sabría decirlo.

Hermelinda C.: entiendo yo que eso de utilidades es lo que gana la empresa y que se debe de repartir entre todos los trabajadores, claro siempre existen trabas para eso o condiciones, en el tiempo que llevo trabajando son muy pocas las veces que se dieron estas cosas.

Guillermina C.: yo trabajo años en empresas así pequeñas, aunque en mi anterior trabajo si ofrecían eso de utilidades, ósea cuando cumplíamos la cuota y aún más existían pagos adicionales al final de año y eso era bueno, aunque ahora no se da mucho eso es limitado.

Gustavo C.: en la empresa donde estoy ahora no mencionan nada de asignación familiar, aunque a inicios de años en mi caso me entregan una canasta de víveres y útiles, no sé si eso vienen a ser o es un incentivo para nosotros.

Ricardo F.: la asignación familiar es el 10% de una remuneración mínima y se da mensualmente, es un pago adicional por tener hijos, claro que solo se da una vez y mensual, no por todos los hijos. Donde laboro no cumplen con eso, dicen porque no está en el reglamento ni nada.

Rosaura M.: es importante considero yo, que todos deben de tener un monto de dinero por todo el tiempo que ha servido a la empresa, y esto es

necesario que tal si el trabajador es mayor o no encuentra fácil trabajo esto le ayuda. En donde laboro se da esto aunque siempre tienen sus limitaciones, en cambio otras empresas de diferentes rubros no acceden a este derecho.

Alberto V.: la empresa debe de compensar a todos por el tiempo que laboramos ahí, y eso debe de ser un derecho si o si aunque ese derecho creo que solo se aplica a algunas cuantas porque yo donde laboro no se habla de ese tema, o prácticamente sé que este beneficio no se da.

German G. a mí me otorgan media gratificación eso lo dividen entre el de fiestas patrias y el de navidad, en otras palabras mi sueldo lo dividen y me entregan.

Valentino H.: yo no recibo gratificaciones ni por navidad ni fiestas patrias. Lo único que se nos ofrece en la empresa es una canasta de víveres por navidad.

Amelia Q.: en mi caso si me ofrecen y otorgan gratificación por navidad y año y fiestas patrias, en mi contrato dice que tengo derecho a trece sueldos, solo que el sueldo número trece lo dividen y me dan uno en fiestas patrias y otro en navidad.

Eusebio A.: por mi parte no recibo gratificaciones de ningún tipo, ni por fiestas patrias ni por navidad, porque según dicen eso no está en la ley. Pero siempre nos ofrecen un incentivo eso es bueno no será todo un sueldo pero ayuda.

Arturo M.: llevo trabajando años en esta empresa pero la denominación es distinta es una mediana empresa y que por ley existen restricciones en

los derechos y beneficios laborales, claro que nos afecta porque todos tenemos familias que alimentar, pero si se dio la ley nadie puede refutar.

Marcos L.: solo por tratarse de un trabajo que nos pone en riesgo contamos con un seguro de riesgo, así no estamos desprotegidos.

Zósimo G.: donde laboro todos estamos en constante riesgo, porque es la planta sin embargo debido a ciertas acciones de ley y por parte de mi jefe no podemos acceder a un seguro de riesgo pero en cuanto a lo que es salud eso sí, pero no es lo mismo.

Eduardo A.: mi labor tal vez para otros no es de riesgo, lo ven algo simple, pero una distracción o mala maniobra y no la contamos, por ello es que hacemos las cosas con cuidado para no tener problemas más adelante, puesto que no contamos con un SCTR, ya que la norma no lo estandariza por que no pertenecemos a la pequeña empresa, puesto que solo se prevé para ellos, y claro nuestro jefe nos ha dicho que es así y punto.

4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.2.1. PRIMERA HIPOTESIS ESPECÍFICA

La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus derechos son vulnerados como Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, Compensación de Tiempo de Servicio

1 = Muy en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Indeciso. 4 = De acuerdo.

5 = Totalmente de acuerdo.

PREGUNTAS:	1	2	3	4	5
Derechos laborales – SCTR (Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo)					
1. <i>Conoce lo que significa SCTR.</i>					
2. <i>Cuenta con un SCTR.</i>					
3. <i>Anteriormente contaba con un SCTR.</i>					
4. <i>Es necesario contar con un SCTR.</i>					
5. <i>La presente ley MyPE vulnera su derecho a SCTR.</i>					
6. <i>En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de SCTR.</i>					
7. <i>La nueva Ley MyPE vulnera este derecho laboral.</i>					
Derechos laborales – gratificaciones por fiesta patria.	1	2	3	4	5
8. <i>Conoce que son gratificaciones.</i>					
9. <i>Conoce el monto de una gratificación.</i>					
10. <i>Recibe usted gratificación por fiesta patria.</i>					
11. <i>Es necesario una Gratificación de Fiesta Patria.</i>					
12. <i>En anteriores trabajos recibía gratificaciones por Fiesta Patria.</i>					
13. <i>En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de gratificaciones por fiestas patrias.</i>					
14. <i>La nueva Ley MyPE vulnera este derecho laboral.</i>					
Derechos laborales – gratificaciones por navidad.	1	2	3	4	5
15. <i>Recibe gratificaciones por navidad.</i>					
16. <i>Es necesario una gratificación por navidad.</i>					
17. <i>En anteriores trabajos recibía gratificaciones por Fiesta Patria.</i>					
18. <i>En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de gratificaciones por navidad.</i>					
19. <i>La nueva Ley MyPE vulnera este derecho laboral.</i>					

Derechos laborales – CTS (Compensación por Tiempo de Servicio).	1	2	3	4	5
<i>20. Conoce lo que significa CTS.</i>					
<i>21. Cree usted recibir una CTS.</i>					
<i>22. Es necesario para usted la CTS.</i>					
<i>23. Se siente seguro con la Nueva Ley MyPE.</i>					
<i>24. La nueva Ley MyPE vulnera este derecho laboral.</i>					
<i>25. En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de CTS.</i>					

4.2.2. SEGUNDA HIPOTESIS ESPECÍFICA

La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus beneficios son recortados como asignación familiar, utilidades.

1 = Muy en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Indeciso. 4 = De acuerdo.

5 = Totalmente de acuerdo.

PREGUNTAS:	1	2	3	4	5
Beneficio laboral – asignación familiar.					
<i>1. Conoce el concepto de asignación familiar.</i>					
<i>2. En anteriores trabajo percibía asignación familiar.</i>					
<i>3. Sabe cada que tiempo se otorgaba la asignación familiar.</i>					
<i>4. En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de la asignación familiar.</i>					
<i>5. La nueva Ley MyPE vulnera este beneficio laboral.</i>					
Beneficio laboral – utilidades.	1	2	3	4	5
<i>6. Conoce que son las utilidades.</i>					
<i>7. En anteriores trabajo percibía utilidades.</i>					
<i>8. Sabe cada que tiempo se otorgaba las utilidades.</i>					
<i>9. En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto las</i>					

<i>utilidades.</i>					
<i>10. La nueva Ley MyPE vulnera este beneficio laboral.</i>					

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La nueva ley MYPE influye de manera negativa en los derechos y beneficios laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 - 2017.

4.3.1. PRIMERA HIPOTESIS ESPECÍFICA

La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus derechos son vulnerados como Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, Compensación de Tiempo de Servicio.

- **La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus derechos son vulnerados como Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.**

De los resultados obtenidos se evidencia que el 60% de los trabajadores encuestados conocen lo que significa SCTR, pero el 62.9% no cuentan con un SCTR, sin embargo en una anterior trabajo y antes de la promulgación de la nueva ley MyPE el 62.9% si contaban con un SCTR, el 61.4% considera que es importante contar con un SCTR y el 61.4% refiere que

la presente ley vulnera su derecho a un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

Al respecto **Maldonado, R. (2016)**. En su trabajo **“Beneficios Laborales de los Trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa, Revista de consultoría”**. Refiere que los trabajadores de una pequeña empresa tienen derecho a los siguientes derechos laborales: Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, esto en caso realice actividades riesgosas para sí. Por Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el trabajador percibirá $\frac{1}{2}$ sueldo por cada año que se encuentre laborando. Tiene derecho a 15 días de vacaciones, cuando cumple un año de trabajo o su parte proporcional. Tiene derecho a una remuneración mínima vital que consiste en S/.850.00 nuevos soles. Sin embargo es importante resaltar que para la Mediana empresa estos beneficios no son establecidos.

Según **Decreto Supremo N° 008-2008-TR, Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización Y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. REMYPE**. El Régimen Laboral Especial prevé exclusivamente para las pequeñas empresas los siguientes derechos: Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo regulado por la Ley N°

26790. Seguro de vida regulado por el Decreto Legislativo N° 688. Utilidades reguladas por el Decreto Legislativo N° 892.

Los siguientes testimonios afirman:

Marcos L.: solo por tratarse de un trabajo que nos pone en riesgo contamos con un seguro de riesgo, así no estamos desprotegidos.

Zósimo G.: donde laboro todos estamos en constante riesgo, porque es la planta sin embargo debido a ciertas acciones de ley y por parte de mi jefe no podemos acceder a un seguro de riesgo pero en cuanto a lo que es salud eso sí, pero no es lo mismo.

Eduardo A.: mi labor tal vez para otros no es de riesgo, lo ven algo simple, pero una distracción o mala maniobra y no la contamos, por ello es que hacemos las cosas con cuidado para no tener problemas más adelante, puesto que no contamos con un SCTR, ya que la norma no lo estandariza por que no pertenecemos a la pequeña empresa, puesto que solo se prevé para ellos, y claro nuestro jefe nos ha dicho que es así y punto.

Por lo tanto se concluye de los resultados, conceptos de autores y testimonios que la nueva Ley MyPE vulnera el derecho laboral de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, de conformidad a la Constitución y demás normas legales vigentes, no están sujetos a percibir dicho monto.

- **La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus derechos son vulnerados como gratificaciones por fiestas patrias.**

Los resultados muestran que el 57.1% de los trabajadores encuestados refieren que conocen el concepto de las gratificaciones, el 57.1% conoce cuanto es el monto de una gratificación, 64.3% menciona que no recibe gratificaciones por fiestas patrias, el 54.3% refiere que es necesario la gratificación por fiestas patrias, 60% dio a conocer que en otros trabajos y antes de la promulgación de la nueva ley los trabajadores recibían gratificación por fiestas patrias, el 64.3% piensan que la nueva ley vulnera su derecho a gratificación por fiestas patrias.

Al respecto **Sandoval, k. (2012)**. En su estudio “**El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional**”. Refiere que trabajadores de las pequeñas empresas, tienen derecho a gratificaciones ordinarias, siendo los meses a considerar julio y diciembre, con arreglo a las normas del régimen común, equivalente a media remuneración mensual cada una. Cabe señalar que los trabajadores de las microempresas no son beneficiarios de este derecho.

Según **Decreto Supremo N° 008-2008-TR, Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad,**

Formalización Y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. REMYPE. El Régimen Laboral Especial prevé exclusivamente para las pequeñas empresas los siguientes derechos: Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad: equivalentes a media remuneración.

Los siguientes testimonios afirman:

Amelia Q.: en mi caso si me ofrecen y otorgan gratificación por navidad y año y fiestas patrias, en mi contrato dice que tengo derecho a trece sueldos, solo que el sueldo número trece lo dividen y me dan uno en fiestas patrias y otro en navidad.

Eusebio A.: por mi parte no recibo gratificaciones de ningún tipo, ni por fiestas patrias ni por navidad, porque según dicen eso no está en la ley. Pero siempre nos ofrecen un incentivo eso es bueno no será todo un sueldo pero ayuda.

Arturo M.: llevo trabajando años en esta empresa pero la denominación es distinta es una mediana empresa y que por ley existen restricciones en los derechos y beneficios laborales, claro que nos afecta porque todos tenemos familias que alimentar, pero si se dio la ley nadie puede refutar.

Por lo tanto se concluye de los resultados, conceptos de autores y testimonios que la nueva Ley MyPE vulnera el

derecho laboral de gratificaciones por fiestas patrias, de conformidad a la Constitución y demás normas legales vigentes, no están sujetos a percibir dicho monto.

- **La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus derechos son vulnerados como gratificaciones por navidad.**

Los resultados muestran que el 62.9% de los trabajadores encuestados no reciben gratificaciones por navidad, pero consideran que es necesario 64.3%, asimismo el 57.2% refiere que antes que se promulgue la ley recibían gratificaciones, 60% refiere que en sus contratos de trabajo no se menciona sobre gratificaciones por navidad y el 62.9% refiere que la nueva ley de MyPE vulnera su este derecho.

Al respecto **Sandoval, k. (2012)**. En su estudio “**El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional**”. Refiere que trabajadores de las pequeñas empresas, tienen derecho a gratificaciones ordinarias en el mes de julio y en el mes de diciembre, con arreglo a las normas del régimen común, equivalente a media remuneración mensual cada una. Y una vez más los trabajadores de las microempresas no gozan de este beneficio.

Según **Decreto Supremo N° 008-2008-TR,**
Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad,
Formalización Y Desarrollo de la Micro y Pequeña
Empresa y del Acceso al Empleo Decente. REMYPE. El
Régimen Laboral Especial prevé exclusivamente para las
pequeñas empresas los siguientes derechos: Gratificaciones
por Fiestas Patrias y Navidad: equivalentes a media
remuneración.

Los siguientes testimonios refieren:

German G. a mí me otorgan media gratificación eso lo dividen
entre el de fiestas patrias y el de navidad, en otras palabras mi
sueldo lo dividen y me entregan.

Valentino H.: yo no recibo gratificaciones ni por navidad ni
fiestas patrias. Lo único que se nos ofrece en la empresa es
una canasta de víveres por navidad.

Por lo tanto se concluye de los resultados, conceptos
de autores y testimonios que la nueva Ley MyPE vulnera el
derecho laboral de gratificaciones por navidad, de conformidad
a la Constitución y demás normas legales vigentes, no están
sujetos a percibir dicho monto.

- **La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus derechos son vulnerados como Compensación por Tiempo de Servicio.**

De los resultados se muestra que 58.5% de los trabajadores encuestados conocen el concepto de CTS, el 60% considera que a futuro no creen recibir CTS, pero para el 67.1% es importante recibir la CTS, asimismo el 64.3% refieren que no están seguros laboralmente con la Nueva Ley MyPE y el 62.9% consideran que esta ley vulnera su derecho.

Al respecto **Sandoval, k. (2012)**. En su estudio **“El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional”**. Refiere que los trabajadores de las pequeñas empresas, tienen derecho a una compensación por tiempo de servicios, computada a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Los trabajadores de las microempresas no son beneficiarios de este derecho.

Según **Decreto Supremo N° 008-2008-TR, Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización Y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. REMYPE**. El Régimen Laboral Especial prevé exclusivamente para las

pequeñas empresas los siguientes derechos: Compensación por Tiempo de Servicios: Se computa en razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.

Los siguientes testimonios refieren:

Rosaura M.: es importante considero yo, que todos deben de tener un monto de dinero por todo el tiempo que ha servido a la empresa, y esto es necesario que tal si el trabajador es mayor o no encuentra fácil trabajo esto le ayuda. En donde laboro se da esto aunque siempre tienen sus limitaciones, en cambio otras empresas de diferentes rubros no acceden a este derecho.

Alberto V.: la empresa debe de compensar a todos por el tiempo que laboramos ahí, y eso debe de ser un derecho si o si aunque ese derecho creo que solo se aplica a algunas cuantas porque yo donde laboro no se habla de ese tema, o prácticamente sé que este beneficio no se da.

Por lo tanto se concluye de los resultados, conceptos de autores y testimonios que la nueva Ley MyPe vulnera el derecho laboral de CTS de los trabajadores, de conformidad a la Constitución y demás normas legales vigentes, no están sujetos a percibir dicho monto, puesto que este derecho se aplica a cierto régimen, es decir para la pequeña empresa.

4.3.2. SEGUNDA HIPOTESIS ESPECÍFICA

La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus beneficios son recortados como asignación familiar, utilidades.

- **La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus beneficios son recortados como asignación familiar.**

De los resultados se muestra que 58.6% de los trabajadores encuestados refieren que si conocen el concepto de asignación familiar, y que antes que se promulgue la nueva ley MyPE percibían asignación familiar 64.2%. el 62.9% refieren que si conocen cada que tiempo se debe de otorgar este beneficio laboral, el 59.0% refiere que en su contrato de trabajo no menciona aspectos sobre este tema y 60% esta consiente que esta nueva ley vulnera su beneficio laboral.

Al respecto **Sandoval, k. (2012)**. En su estudio “**El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional**”. Refiere que los trabajadores de la MYPE tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital (RMV), de conformidad a la Constitución y demás normas legales vigentes. Sin embargo, no están sujetos a percibir los suplementos que se calculan tomando en cuenta la remuneración como base de cálculo, como la asignación familiar.

Los siguientes testimonios refieren:

Gustavo C.: en la empresa donde estoy ahora no mencionan nada de asignación familiar, aunque a inicios de años en mi caso me entregan una canasta de víveres y útiles, no sé si eso vienen a ser o es un incentivo para nosotros.

Ricardo F.: la asignación familiar es el 10% de una remuneración mínima y se da mensualmente, es un pago adicional por tener hijos, claro que solo se da una vez y mensual, no por todos los hijos. Donde laboro no cumplen con eso, dicen porque no está en el reglamento ni nada.

Por lo tanto se concluye de los resultados, conceptos de autores y testimonios que la nueva Ley MyPE vulnera el beneficio laboral de asignación familiar, de conformidad a la Constitución y demás normas legales vigentes, no están sujetos a percibir dicho monto.

- **La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus beneficios son recortados como utilidades.**

De los resultados se muestra que del total de trabajadores encuestados el 57.2% conoce que son utilidades, el 64.3% percibía utilidades en anteriores trabajos o antes de la promulgación de la nueva ley, 57.1% conocen cada que tiempo se otorgan las utilidades, 74.3% afirman que en su

contrato de trabajo no se menciona aspectos sobre el tema de utilidad, y el 65.7% refieren que la nueva Ley MyPE vulnera el beneficio laboral de utilidades.

Al respecto **Sandoval, k. (2012)**. En su estudio “**El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional**”. Refiere que los trabajadores de la pequeña empresa perciben este beneficio de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 892 y su Reglamento. Sin embargo, los trabajadores de la microempresa no son beneficiarios de las utilidades, considerando que el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 677, señala que “se encuentran excluidas de la participación en utilidades.

Los siguientes testimonios refieren:

Alfredo S.: tengo conocimiento que las utilidades es el excedente de una producción, como una ganancia no prevista que se tienen que dividir entre todos los trabajadores, y eso solo se aplica en empresas un poco más grandes no donde estoy porque existen reglamentos que interfieren en ello, sé que a la empresa le va muy bien y si existe utilidades o no, no sabría decirlo.

Hermelinda C.: entiendo yo que eso de utilidades es lo que gana la empresa y que se debe de repartir entre todos los trabajadores, claro siempre existen trabas para eso o

condiciones, en el tiempo que llevo trabajando son muy pocas las veces que se dieron estas cosas.

Guillermina C.: yo trabajo años en empresas así pequeñas, aunque en mi anterior trabajo si ofrecían eso de utilidades, ósea cuando cumplíamos la cuota y aún más existían pagos adicionales al final de año y eso era bueno, aunque ahora no se da mucho eso es limitado.

Por lo tanto se concluye de los resultados, conceptos de autores y testimonios que la nueva Ley MyPE vulnera el beneficio laboral de utilidades, dado que solo se desarrollan en cierto régimen como la microempresa y se deja de lado a la pequeña empresa. O en otros casos los trabajadores desconocen si en la empresa donde laboran se puede acceder este beneficio.

CONCLUSIONES

1. La nueva ley MYPE influye de manera negativa en los derechos y beneficios laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 – 2017, debido a que se vulneran ciertos derechos y beneficios laborales tanto en trabajadores de la Micro y Pequeña empresa. 60% de los trabajadores encuestados conocen lo que significa beneficios sociales, pero el 62.9% no percibe beneficios sociales.
2. La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus derechos son vulnerados como en la micro empresa que no cuentan con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, Compensación de Tiempo de Servicio a diferencia de la pequeña empresa que tienen acceso a estos derechos laborales pero estos son ofrecidos con restricciones. En otras palabras sus derechos laborales no son plenos. Según los resultados se muestra que 58.5% de los trabajadores encuestados conocen el concepto de SCTR, el 60% considera que a futuro no creen contar con SCTR.
3. La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus beneficios son recortados como asignación familiar, utilidades, esto afecta al 100% a los trabajadores de pequeñas empresas, sin embargo los trabajadores de la mediana empresa cuentan con estos beneficios pero con restricciones establecidas. En otras palabras sus beneficios laborales no son plenos.

RECOMENDACIONES

1. Realizar un profundo análisis del Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa. Ya que son muchos los trabajadores quienes deben de acceder a las oportunidades de derecho y beneficio laboral. Y que estos no solo sea para un sector y que se desarrollen a medias.
2. Los trabajadores de las MyPEs y de cualquier otro régimen deben de revisar su contrato de trabajo y procurar el cumplimiento del contrato, tanto de parte del empleador y de parte del trabajador.
3. Es deber del empleador y trabajador procurar el bienestar laboral, fomento del derecho y beneficio laboral dentro del centro de trabajo.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Adam Smith (1965). *Teoría del valor del trabajo*.
- Cala, H. (2005). *Situación y necesidades de la pequeña y mediana empresa*, Colombia.
- Cendrós, J. (2006), *Factores estratégicos del éxito de las gerentes en la pequeña y mediana empresa*. Venezuela.
- Cueva, M. (2011). *Teoría del derecho del trabajo. Relaciones individuales y colectivas*. México.
- Decreto legislativo N° 1269, (2017). *Decreto legislativo que crea el régimen MYPE tributario del impuesto a la renta*.
- Decreto Supremo N° 007-2008-TR, *Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización Y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. REMYPE*.
- Decreto Legislativo N° 1086 “*Ley de Promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente*”. *Nuevo Régimen Especial del Impuesto a la Renta*.
- DECRETO LEGISLATIVO N° 1269 - *Decreto Legislativo que crea el régimen MyPE Tributario del Impuesto a la Renta*.
- De la Garza, E. (1990). *Teoría social del trabajo en el siglo XX*.
- Herrera, B. (2011). “*Análisis estructural de las MYPEs y PYMEs*”. *Perú*.

- Infante, J. (2010), *Evolución de las micro y pequeñas empresas MYPE en el Perú.*
- Ley N° 28015. *Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa 03/07/2003.*
- Lozano, I. (2013). *“MYPES, inclusión y desarrollo en el Perú”.* Perú.
- Maldonado, R. (2016). *Beneficios Laborales de los Trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa, Revista de consultoría.* Perú.
- Mipro, F. (2013), *Estudios industriales de la micro y pequeña empresa mediana.* Ecuador.
- Peña, A. (2004), *La pequeña y mediana empresa ante el fenómeno inmanente de la globalización.*
- Sandoval, k. (2012). *El régimen legal peruano de la micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional.* Perú.
- Zevallos, E. (2006), *Obstáculos al desarrollo de las pequeñas y medianas empresas en América Latina.*

ANEXOS

CUESTIONARIO

OBJETIVO: El siguiente cuestionario se desarrolló con el objetivo de describir la influencia de la Nueva ley MYPE en los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 -2017.

INSTRUCCIONES: Escribir con un aspa (**X**) la respuesta en el recuadro que considere correspondiente

1 = Muy en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Indeciso. 4 = De acuerdo.

5 = Totalmente de acuerdo.

PREGUNTAS:	1	2	3	4	5
Derechos laborales – SCTR (Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo)					
<i>26. Conoce lo que significa SCTR.</i>					
<i>27. Cuenta con un SCTR.</i>					
<i>28. Anteriormente contaba con un SCTR.</i>					
<i>29. Es necesario contar con un SCTR.</i>					
<i>30. La presente ley MyPE vulnera su derecho a SCTR.</i>					
<i>31. En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de SCTR.</i>					
<i>32. La nueva Ley MyPE vulnera este derecho laboral.</i>					
Derechos laborales – gratificaciones por fiesta patria.	1	2	3	4	5
<i>33. Conoce que son gratificaciones.</i>					
<i>34. Conoce el monto de una gratificación.</i>					
<i>35. Recibe usted gratificación por fiesta patria.</i>					

36. <i>Es necesario una Gratificación de Fiesta Patria.</i>					
37. <i>En anteriores trabajos recibía gratificaciones por Fiesta Patria.</i>					
38. <i>En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de gratificaciones por fiestas patrias.</i>					
39. <i>La nueva Ley MyPE vulnera este derecho laboral.</i>					
Derechos laborales – gratificaciones por navidad.	1	2	3	4	5
40. <i>Recibe gratificaciones por navidad.</i>					
41. <i>Es necesario una gratificación por navidad.</i>					
42. <i>En anteriores trabajos recibía gratificaciones por Fiesta Patria.</i>					
43. <i>En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de gratificaciones por navidad.</i>					
44. <i>La nueva Ley MyPE vulnera este derecho laboral.</i>					
Derechos laborales – CTS (Compensación por Tiempo de Servicio).	1	2	3	4	5
45. <i>Conoce lo que significa CTS.</i>					
46. <i>Cree usted recibir una CTS.</i>					
47. <i>Es necesario para usted la CTS.</i>					
48. <i>Se siente seguro con la Nueva Ley MyPE.</i>					
49. <i>La nueva Ley MyPE vulnera este derecho laboral.</i>					
50. <i>En su contrato de trabajo se</i>					

<i>nombra algún aspecto de CTS.</i>					
Beneficio laboral – asignación familiar.	1	2	3	4	5
<i>51. Conoce el concepto de asignación familiar.</i>					
<i>52. En anteriores trabajo percibía asignación familiar.</i>					
<i>53. Sabe cada que tiempo se otorgaba la asignación familiar.</i>					
<i>54. En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto de la asignación familiar.</i>					
<i>55. La nueva Ley MyPE vulnera este beneficio laboral.</i>					
Beneficio laboral – utilidades.	1	2	3	4	5
<i>56. Conoce que son las utilidades.</i>					
<i>57. En anteriores trabajo percibía utilidades.</i>					
<i>58. Sabe cada que tiempo se otorgaba las utilidades.</i>					
<i>59. En su contrato de trabajo se nombra algún aspecto las utilidades.</i>					
<i>60. La nueva Ley MyPE vulnera este beneficio laboral.</i>					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA NUEVA LEY MYPE Y SU INFLUENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE PASCO EN EL PERIODO 2016 – 2017.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cómo influye la nueva ley MYPE en los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 - 2017?	Describir la influencia de la ley MYPE en los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 -2017.	La nueva ley MYPE influye de manera negativa en los derechos y beneficios laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 - 2017.	La nueva ley Mype.	Ley Nª 28015	MÉTODO GENERAL: científico MÉTODO ESPECÍFICO Deductivo - inductivo. TIPO DE INVESTIGACIÓN Basica. NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental, POBLACIÓN Y MUESTRA 70 Muestra TECNICA E INSTRUMENTOS: Testimonio, entrevista, cuestionario
PROBLEMA ESPECÍFICO <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo influye la nueva ley MYPE en la situación laboral de los trabajadores en la provincia de Pasco en cuanto a sus derechos? ¿Cómo influye la nueva ley MYPE en la situación laboral de los trabajadores en la provincia de Pasco en cuanto a sus beneficios laborales? 	OBJETIVO ESPECÍFICO <ul style="list-style-type: none"> Describir la influencia de la nueva ley MYPE en la situación laboral de los trabajadores en la provincia de Pasco en cuanto a sus derechos. Describir la influencia de la nueva ley MYPE en la situación laboral de los trabajadores en la provincia de Pasco en cuanto a sus beneficios laborales. 	HIPÓTESIS ESPECÍFICO <ul style="list-style-type: none"> La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus derechos son vulnerados como Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, Compensación de Tiempo de Servicio. La nueva ley MYPE influye de manera inadecuada en la situación laboral de los trabajadores, ya que sus beneficios son recortados como asignación familiar, utilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Derechos de los trabajadores. Beneficios de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> Seguro complementario de trabajo de riesgo. Gratificaciones por fiestas patrias. Asignación familiar. utilidades 	

DECRETO LEGISLATIVO

Nº 1269

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que mediante Ley N° 30506, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de reactivación económica y formalización, seguridad ciudadana, lucha contra la corrupción, agua y saneamiento y reorganización de Petroperú S.A., el Congreso de la República ha delegado en el Poder Ejecutivo, por el plazo de noventa (90) días calendario, la facultad de legislar, entre otros aspectos, en materia de reactivación económica y formalización facultando a establecer un régimen jurídico-tributario especial para las micro y pequeñas empresas, incluyendo tasas progresivas aplicadas a la utilidad o los ingresos, a elección de cada contribuyente;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104 de la Constitución Política del Perú y en el ejercicio de las facultades delegadas de conformidad con el numeral a.4) del literal a) del inciso 1) del artículo 2 de la Ley N° 30506;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

DECRETO LEGISLATIVO QUE CREA EL RÉGIMEN MYPE TRIBUTARIO DEL IMPUESTO A LA RENTA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

El presente decreto legislativo tiene por objeto establecer el Régimen MYPE Tributario - RMT que comprende a los contribuyentes a los que se refiere el artículo 14° de la Ley del Impuesto a la Renta, domiciliados en el país; siempre que sus ingresos netos no superen las 1700 UIT en el ejercicio gravable.

Resultan aplicables al RMT las disposiciones de la Ley del Impuesto a la Renta y sus normas reglamentarias, en lo no previsto en el presente decreto legislativo, en tanto no se le opongan.

Artículo 2.- Definiciones

Para efecto del presente decreto legislativo, se entenderá por:

a. SUNAT	:A la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.
b. RUC	:Al Registro Único de Contribuyentes.
c. Código Tributario	:Al Texto Único Ordenado del Código Tributario, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 133-2013-EF y normas modificatorias.
d. Ley del Impuesto a la Renta	:Al Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 179-2004-EF y normas modificatorias.
e. Régimen General	:Al régimen de determinación del impuesto a la renta de tercera categoría contenido en la Ley del Impuesto a la Renta.
f. UIT	:A la Unidad Impositiva Tributaria.
g. Nuevo RUS	:Al Nuevo Régimen Único Simplificado, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 937 y normas modificatorias.
h. Régimen Especial	:Al Régimen Especial del Impuesto a la Renta contemplado en el Capítulo XV de la Ley del Impuesto a la Renta.

i. Ingresos netos	A la totalidad de ingresos brutos provenientes de las rentas de tercera categoría a las que hace referencia el artículo 28° de la Ley del Impuesto a la Renta deducidas las devoluciones, bonificaciones, descuentos y conceptos similares que respondan a las costumbres de la plaza, incluyendo las rentas de fuente extranjera determinada de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 51° de la Ley del Impuesto a la Renta.
-------------------	---

Cuando se mencionen artículos sin señalar la norma a la que corresponden, se entenderán referidos al presente decreto legislativo.

Artículo 3.- Sujetos no comprendidos

No están comprendidos en el RMT los que incurran en cualquiera de los siguientes supuestos:
a) Tengan vinculación, directa o indirectamente, en función del capital con otras personas naturales o jurídicas; y, cuyos ingresos netos anuales en conjunto superen el límite establecido en el artículo 1.

Para los efectos del presente inciso, el reglamento del presente decreto legislativo señalará los supuestos en que se configura esta vinculación.

b) Sean sucursales, agencias o cualquier otro establecimiento permanente en el país de empresas unipersonales, sociedades y entidades de cualquier naturaleza constituidas en el exterior.

c) Hayan obtenido en el ejercicio gravable anterior ingresos netos anuales superiores a 1700 UIT.

En el caso que los sujetos se hubieran encontrado en más de un régimen tributario respecto de las rentas de tercera categoría, deberán sumar todos los ingresos, de acuerdo al siguiente detalle, de corresponder:

- Del Régimen General y del RMT se considera el ingreso neto anual;
- Del Régimen Especial deberán sumarse todos los ingresos netos mensuales según sus declaraciones juradas mensuales a que hace referencia el inciso a) del artículo 118° de la Ley del Impuesto a la Renta;
- Del Nuevo RUS deberán sumar el total de ingresos brutos declarados en cada mes.

CAPÍTULO II

TRIBUTACIÓN PARA EL

RÉGIMEN MYPE TRIBUTARIO

Artículo 4.- Determinación del impuesto a la renta en el RMT

4.1 Los sujetos del RMT determinarán la renta neta de acuerdo a las disposiciones del Régimen General contenidas en la Ley del Impuesto a la Renta y sus normas reglamentarias.

4.2 El reglamento del presente decreto legislativo podrá disponer la no exigencia de los requisitos formales y documentación sustentatoria establecidos en la normativa que regula el Régimen General del Impuesto a la Renta para la deducción de gastos a que se refiere el artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta, o establecer otros requisitos que los sustituyan.

Artículo 5.- Tasa del Impuesto

El impuesto a la renta a cargo de los sujetos del RMT se determinará aplicando a la renta neta anual determinada de acuerdo a lo que señale la Ley del Impuesto a la Renta, la escala progresiva acumulativa de acuerdo al siguiente detalle:

RENTA NETA ANUAL	TASAS
Hasta 15 UIT	10%
Más de 15 UIT	29,50%

Artículo 6.- Pagos a cuenta

6.1 Los sujetos del RMT cuyos ingresos netos anuales del ejercicio no superen las 300 UIT declararán y abonarán con carácter de pago a cuenta del impuesto a la renta que en definitiva les corresponda por el ejercicio gravable, dentro de los plazos previstos por el Código Tributario, la cuota que resulte de aplicar el uno por ciento (1,0%) a los ingresos netos obtenidos en el mes.

Estos sujetos podrán suspender sus pagos a cuenta conforme a lo que disponga el reglamento del presente decreto legislativo.

6.2 Los sujetos del RMT que en cualquier mes del ejercicio gravable superen el límite a que se refiere el numeral anterior, declararán y abonarán con carácter de pago a cuenta del impuesto

a la renta conforme a lo previsto en el artículo 85° de la Ley del Impuesto a la Renta y normas reglamentarias.

Estos sujetos podrán suspender sus pagos a cuenta y/o modificar su coeficiente conforme a lo que establece el artículo 85° de la Ley del Impuesto a la Renta.

6.3 La determinación y pago a cuenta mensual tiene carácter de declaración jurada.

CAPÍTULO III

ACOGIMIENTO, CAMBIO DE RÉGIMEN, LIBROS

Y REGISTROS CONTABLES

Artículo 7.- Acogimiento al RMT

Los sujetos que inicien actividades en el transcurso del ejercicio gravable podrán acogerse al RMT, en tanto no se hayan acogido al Régimen Especial o al Nuevo RUS o afectado al Régimen General y siempre que no se encuentren en algunos de los supuestos señalados en los incisos a) y b) del artículo 3.

El acogimiento al RMT se realizará únicamente con ocasión de la declaración jurada mensual que corresponde al mes de inicio de actividades declarado en el RUC, siempre que se efectúe dentro de la fecha de vencimiento.

Artículo 8.- Cambio de Régimen

8.1 Los contribuyentes del Régimen General se afectarán al RMT, con la declaración correspondiente al mes de enero del ejercicio gravable siguiente a aquel en el que no incurrieron en los supuestos señalados en el artículo 3.

Los sujetos del RMT ingresarán al Régimen General en cualquier mes del ejercicio gravable, de acuerdo a lo que establece el artículo 9.

8.2 Los contribuyentes del Régimen Especial se acogerán al RMT o los sujetos del RMT al Régimen Especial de acuerdo con las disposiciones contenidas en el artículo 121° de la Ley del Impuesto a la Renta.

8.3 Los contribuyentes del Nuevo RUS se acogerán al RMT, o los contribuyentes del RMT al Nuevo RUS de acuerdo con las disposiciones de la Ley del Nuevo RUS.

Artículo 9.- Obligación de ingresar al Régimen General

9.1 Los sujetos del RMT que en cualquier mes del ejercicio gravable, superen el límite establecido en el artículo 1 o incurran en algunos de los supuestos señalados en los incisos a) y b) del artículo 3, determinarán el impuesto a la renta conforme al Régimen General por todo el ejercicio gravable.

9.2 Los pagos a cuenta realizados, conforme a lo señalado en el artículo 6, seguirán manteniendo su condición de pago a cuenta del impuesto a la renta. A partir del mes en que se supere el límite previsto en el artículo 1 o incurra en algunos de los supuestos señalados en los incisos a) y b) del artículo 3 o, resulte aplicable lo previsto en el primer párrafo del numeral 6.2 del artículo 6, los pagos a cuenta se determinarán conforme al artículo 85° de la Ley del Impuesto a la Renta y normas reglamentarias.

Artículo 10.- Inclusión de oficio al RMT por parte de la SUNAT

Si la SUNAT detecta a sujetos que realizan actividades generadoras de obligaciones tributarias y que no se encuentren inscritos en el RUC, o que estando inscritos no se encuentren afectos a rentas de tercera categoría debiéndolo estar, o que registren baja de inscripción en dicho registro, procederá de oficio a inscribirlos al RUC o a reactivar el número de registro, según corresponda, y acogerlos en el RMT siempre que:

(i) No corresponda su inclusión al Nuevo RUS, conforme el artículo 6°-A de la Ley del Nuevo RUS; y,

(ii) Se determine que los sujetos no incurren en algunos de los supuestos señalados en los incisos a) y b) del artículo 3; y,

(iii) No superen el límite establecido en el artículo 1.

La inclusión operará a partir de la fecha de generación de los hechos imposables determinados por la SUNAT, la que podrá ser incluso anterior a la fecha de la detección, inscripción o reactivación de oficio.

En caso no corresponda su inclusión al RMT, la SUNAT deberá afectarlos al Régimen General.

Artículo 11.- Libros y Registros Contables

Los sujetos del RMT deberán llevar los siguientes libros y registros contables:

a) Con ingresos netos anuales hasta 300 UIT: Registro de Ventas, Registro de Compras y Libro Diario de Formato Simplificado.

b) Con ingresos netos anuales superiores a 300 UIT están obligados a llevar los libros conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 65° de la Ley del Impuesto a la Renta.

Artículo 12.- Afectación al Impuesto Temporal a los Activos Netos

Los sujetos del RMT cuyos activos netos al 31 de diciembre del ejercicio gravable anterior superen el S/ 1 000 000,00 (un millón y 00/100 soles), se encuentran afectos al Impuesto Temporal a los Activos Netos a que se refiere la Ley N° 28424 y normas modificatorias.

Artículo 13.- Presunciones aplicables

Los sujetos que se acojan al RMT se sujetarán a las presunciones establecidas en el Código Tributario y en la Ley del Impuesto a la Renta, que les resulten aplicables.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Vigencia

El presente decreto legislativo entra en vigencia el 1 de enero de 2017.

Segunda. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, dictará las normas reglamentarias del presente decreto legislativo.

Tercera. Exclusiones al RMT

Se encuentran excluidos del RMT aquellos contribuyentes comprendidos en los alcances de la Ley N° 27037, Ley de Promoción de la Inversión en la Amazonía y norma complementaria y modificatorias; Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario y normas modificatorias; la Ley N° 29482, Ley de Promoción para el desarrollo de actividades productivas en zonas altoandinas; Ley N° 27688, Ley de Zona Franca y Zona Comercial de Tacna y normas modificatorias tales como la Ley N° 30446, Ley que establece el marco legal complementario para las Zonas Especiales de Desarrollo, la Zona Franca y la Zona Comercial de Tacna; y normas reglamentarias y modificatorias.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera. Incorporación de oficio al RMT

La SUNAT incorporará de oficio al RMT, según corresponda, a los sujetos que al 31 de diciembre de 2016 hubieren estado tributando en el Régimen General y cuyos ingresos netos del ejercicio gravable 2016 no superaron las 1700 UIT, salvo que se hayan acogido al Nuevo RUS o Régimen Especial, con la declaración correspondiente al mes de enero del ejercicio gravable 2017; sin perjuicio que la SUNAT pueda en virtud de su facultad de fiscalización incorporar a estos sujetos en el Régimen General de corresponder.

Segunda. Acompañamiento tributario

Tratándose de contribuyentes que inicien actividades durante el 2017 y aquellos que provengan del Nuevo RUS, durante el ejercicio gravable 2017, la SUNAT no aplicará las sanciones correspondientes a las infracciones previstas en los numerales 1, 2, y 5 del artículo 175°, el numeral 1 del artículo 176° y el numeral 1 del artículo 177° del Código Tributario respecto de las obligaciones relativas a su acogimiento al RMT, siempre que los sujetos cumplan con subsanar la infracción, de acuerdo a lo que establezca la SUNAT mediante resolución de superintendencia.

Lo señalado en la presente disposición no exime del pago de las obligaciones tributarias.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

Primera. Modificación del primer y segundo párrafo del artículo 65° de la Ley del Impuesto a la Renta

Modifíquese el primer y segundo párrafos del artículo 65° de la Ley del Impuesto a la Renta, por el siguiente texto:

“Artículo 65°.- Los perceptores de rentas de tercera categoría cuyos ingresos brutos anuales no superen las 300 UIT deberán llevar como mínimo un Registro de Ventas, un Registro de Compras y el Libro Diario de Formato Simplificado, de acuerdo con las normas sobre la materia.

Los perceptores de rentas de tercera categoría que generen ingresos brutos anuales desde 300 UIT hasta 1700 UIT deberán llevar los libros y registros contables de conformidad con lo

que disponga la SUNAT. Los demás perceptores de rentas de tercera categoría están obligados a llevar la contabilidad completa de conformidad con lo que disponga la SUNAT.
(...).”

Segunda. Modificación de los acápites (iv) y (x) del inciso b) del artículo 118°, del encabezado del inciso b) y último párrafo del artículo 119°, y los artículos 121° y 122° de la Ley del Impuesto a la Renta

Modifíquese los acápites (iv) y (x) del inciso b) del artículo 118°, el encabezado del inciso b) y último párrafo del artículo 119°, y los artículos 121° y 122° de la Ley del Impuesto a la Renta, por el siguiente texto:

“Artículo 118°.- Sujetos no comprendidos

(...)

b) (...)

(iv) Sean notarios, martilleros, comisionistas y/o rematadores; agentes corredores de productos, de bolsa de valores y/u operadores especiales que realizan actividades en la Bolsa de Productos; agentes de aduana; los intermediarios y/o auxiliares de seguros.

(...)

(x) Realicen las siguientes actividades, según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme - CIIU Revisión 4 aplicable en el Perú según las normas correspondientes:

(x.1) Actividades de médicos y odontólogos.

(x.2) Actividades veterinarias.

(x.3) Actividades jurídicas.

(x.4) Actividades de contabilidad, teneduría de libros y auditoría, consultoría fiscal.

(x.5) Actividades de arquitectura e ingeniería y actividades conexas de consultoría técnica.

(x.6) Programación informática, consultoría de informática y actividades conexas; actividades de servicios de información; edición de programas de informática y de software en línea y reparación de ordenadores y equipo periféricos.

(x.7) Actividades de asesoramiento empresarial y en materia de gestión.

(...).”

“Artículo 119°.- Acogimiento

(...)

b) Tratándose de contribuyentes que provengan del Régimen General o Régimen MYPE Tributario o del Nuevo Régimen Único Simplificado:

(...)

El acogimiento al Régimen Especial tendrá carácter permanente, salvo que el contribuyente opte por acogerse al Nuevo Régimen Único Simplificado o al Régimen MYPE Tributario o ingrese al Régimen General; o se encuentre obligado a incluirse en el Régimen MYPE Tributario o en el Régimen General, de conformidad con lo previsto en el artículo 122.”

“Artículo 121°.- Cambio de Régimen

Los contribuyentes acogidos al Régimen Especial podrán acogerse al Régimen MYPE Tributario o ingresar al Régimen General en cualquier mes del ejercicio gravable, mediante la presentación de la declaración jurada que corresponda.

Los contribuyentes del Régimen General o Régimen MYPE Tributario podrán optar por acogerse al Régimen Especial en enero según el inciso b) del primer párrafo del artículo 119. En dicho caso:

a) Aplicarán contra sus pagos mensuales los saldos a favor a que se refiere el inciso c) del Artículo 88° de la Ley.

b) Perderán el derecho al arrastre de las pérdidas tributarias a que se refiere el Artículo 50° de la Ley.”

“Artículo 122°.- Obligación de ingresar al Régimen MYPE Tributario o al Régimen General

Si en un determinado mes, los contribuyentes acogidos al Régimen Especial incurren en alguno de los supuestos previstos en los incisos a) y b) del artículo 118, se acogerán al Régimen MYPE Tributario o ingresarán al Régimen General a partir de dicho mes, según corresponda.

En este caso, los pagos efectuados según lo dispuesto por el Régimen Especial tendrán carácter cancelatorio, debiendo tributar según las normas del Régimen MYPE Tributario o el Régimen General a partir de su ingreso en este.”

Tercera. Incorporación del literal (xi) al inciso b) del artículo 118° de la Ley del Impuesto a la Renta

Incorpórese el literal (xi) al inciso b) del artículo 118° de la Ley del Impuesto a la Renta, por el siguiente texto:

“Artículo 118°.- Sujetos no comprendidos

(...)

b) (...)

(...)

(xi). Obtengan rentas de fuente extranjera.

(...).”

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecisiete días del mes de diciembre del año dos mil dieciséis.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD

Presidente de la República

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI

Presidente del Consejo de Ministros

ALFREDO THORNE VETTER

Ministro de Economía y Finanzas