

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**Flexibilización normativa en el régimen laboral especial mype para la
reducción de la informalidad laboral peruana**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Esteban Eduardo Ñeco Barrera

ASESOR

Igor Eduardo Zapata Velez

<https://orcid.org/0000-0002-4391-9805>

Chiclayo, 2024

**Flexibilización normativa en el régimen laboral especial mype
para la reducción de la informalidad laboral peruana**

PRESENTADA POR

Esteban Eduardo Ñeco Barrera

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de
ABOGADO

APROBADA POR

Guillermo Chira Rivero

PRESIDENTE

Ricardo Vicente Silva Peralta

SECRETARIO

Igor Eduardo Zapata Velez

VOCAL

Dedicatoria

A mis padres, por ser mi más grande amor y brindarme la oportunidad de ser un profesional.

A mi familia, quienes son mi soporte, fortaleza, y mi razón de ser.

A Sammy y Sacy, mis fieles compañeras.

Agradecimientos

Agradezco a Dios, por permitirme seguir avanzando en mi etapa profesional y darme la oportunidad de cumplir todas mis metas.

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	hdl.handle.net Internet Source	5%
2	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Student Paper	2%
3	tesis.usat.edu.pe Internet Source	1%
4	repositorio.uladech.edu.pe Internet Source	1%
5	repositorioacademico.upc.edu.pe Internet Source	1%
6	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Student Paper	1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Student Paper	1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
I. Revisión de la literatura	10
1.1 Antecedentes de estudio	10
1.2 Bases teóricas conceptuales.....	15
1.2.1 Régimen Especial Laboral MYPE.....	15
1.2.2 Formalización Laboral.....	22
1.2.3 Incentivos para reducir la informalidad laboral.....	28
II. Materiales y métodos.....	32
III. Resultados y discusión.....	33
3.1 Análisis diagnóstico de la aplicación del plan de formalización laboral a las mypes.....	33
3.2 Transparencia de información y flexibilidad normativa en el ordenamiento jurídico peruano.....	35
3.3. Crecimiento sostenible de las MYPE y la eficacia limitada del Régimen Especial Laboral	38
Conclusiones.....	41
Recomendaciones.....	42
Referencias	43
Anexos	46

Resumen

La presente investigación es de típico analítico y se ha realizado ante la deficiencia de la aplicación del Régimen Laboral Especial MYPE en la búsqueda de la formalización laboral, por lo cual será necesario determinar cuáles serán los incentivos laborales que se ofrezcan a los empresarios para que adopten la formalidad laboral. Es importante comprender la necesidad de incluir a las empresas para que formen parte del sector formal en los diferentes sectores de desarrollo, siendo de vital importancia que se conozca con exactitud los recursos y herramientas institucionales con los cuales pueda contar, a la par de lo que implica ser parte del sector formal y todo lo que tiene que ver. Por tal motivo, la presente investigación partirá de un análisis desde una perspectiva jurídica y servirá de sustento para quienes entiendan la necesidad de brindar una especial atención a los micro y pequeños empresarios, a la par de un análisis de la flexibilización normativa del Régimen Laboral Especial MYPE.

Palabras claves: Formalidad laboral, Régimen Laboral Especial MYPE, empresas.

Abstract

This research is typically analytical and has been carried out in view of the deficiency in the application of the MYPE Special Labor Regime in the search for labor formalization, for which it will be necessary to determine what will be the labor incentives that will be offered to employers to adopt. labor formality. It is important to understand the need to include companies so that they are part of the formal sector in the different development sectors, and it is vitally important to know exactly the institutional resources and tools that can be counted on, along with what It implies being part of the formal sector and everything that has to do with it. For this reason, this research will start from an analysis from a legal perspective and will serve as support for those who understand the need to provide special attention to micro and small entrepreneurs, along with an analysis of the regulatory flexibility of the Labor Regimen Special MYPE

Keywords

Labor formality, Special Labor Regime MYPE, companies.

Introducción

Actualmente, en el mercado laboral existe un enfoque predominante que tiene como fin reducir la informalidad a través de prácticas laborales que busquen solucionar la deficiente relación que existe entre la normativa de la micro y pequeña empresa, junto con la aplicación de modelos económicos que buscan reducir la informalidad laboral e incentivar su inclusión en el régimen laboral especial mype.

Es muy probable que en algún momento nos hayamos encontrado en una situación donde hayamos sido parte de alguna actividad informal, pues lamentablemente, es un fenómeno que se desarrolla de manera continua en nuestra realidad, y ante la cual es muy difícil hacer frente, dado que es necesario un trabajo conjunto entre el estado, la normativa vigente y las empresas que quieren ser incluidas en el régimen.

De acuerdo con las cifras de la INEI - ENAHO, hasta el año 2021 las mypes representan el 96% de las empresas peruanas, generando empleo de un 43% de la Población Económicamente Activa, lo cual representa un porcentaje abrumador en comparación con las demás empresas en el sector laboral. Sin embargo, según cifras de la SUNAT, la informalidad de las mypes ascendió a un 86% a raíz de la pandemia ocasionada por COVID-19, no pudiendo reducir esta cantidad a día de hoy.

En el Perú, las mype constituyen la unidad económica clave para el desarrollo de la actividad empresarial, siendo el sector laboral que más empleo genera, pero siendo también, el sector donde se encuentra una mayor tasa de informalidad. Esto a razón de que el micro y pequeño empresario percibe que no es necesaria la formalización laboral porque, en el corto plazo, le genera mayores costos laborales antes que beneficios, los cuales podría obtener a largo plazo. (Silupú,2019)

En el último año las mype empezaron a bancarizar para poder facilitar sus ventas, sin embargo, los indicadores de informalidad dejaron en evidencia que se cuenta con un nivel precario de operaciones, a la par de falta de elementos necesarios para poder contar con una gestión necesaria que haga frente al monstruo de la informalidad, siendo prioridad gestiona adecuadamente los distintos niveles de gobierno para poder impulsar su productividad.

Por tanto, es necesario difundir y concientizar a los empresarios acerca de las benevolencias de acogerse al régimen laboral especial mype, siendo necesario que se busquen otros mecanismos en materia laboral que incentiven a su inclusión en este régimen, pues la única manera de poder incluir en la formalidad a las empresas es incentivar, para que por decisión propia las micro y pequeñas empresas se inclinen por la formalidad.

Así, la presente investigación se enfocará en el **problema** expuesto, el cual consiste en determinar las causas de la informalidad, pese a la flexibilización normativa del Régimen Laboral Especial MYPE, no se haya podido reducir la informalidad laboral en el país. Por tal motivo, se estableció como **objetivo general** el analizar la flexibilización normativa laboral y su escaso impacto en la reducción de la informalidad laboral en el Perú.

De la misma manera, se establecieron como **objetivos específicos** los siguientes:

- i) Explicar el fenómeno de la informalidad laboral en el Perú y su relación con el Régimen Laboral Especial MYPE.
- ii) Explicar la importancia de la flexibilización normativa del Régimen Laboral Especial MYPE.
- iii) Establecer las causas que tornan insuficientes el impacto de la normativa especial en la reducción de la informalidad laboral.

Por último, se estableció como **hipótesis** que: si el objetivo al flexibilizar el Régimen Laboral Especial de la MYPE es incentivar la reducción de la informalidad laboral a los empresarios, pero debido a la falta de resultados en la detención de este fenómeno no se ha logrado, entonces significa que no basta flexibilizar la normativa laboral.

De esta manera, la presente investigación permitirá aspirar a un crecimiento económico, sustentado con bases teóricas que se focalicen en la situación problemática, y así, posteriormente, se pueda establecer una solución que se encuentre dentro del marco de la normatividad y viabilidad legal, a fin de lograr la integración de las micro y pequeñas empresas en la formalidad laboral. Finalmente, la utilidad práctica será la aplicación de determinados incentivos que inciten a las mype a ser parte de la formalidad, siendo necesaria una gestión idónea por parte del estado en la flexibilización del cuerpo normativo laboral que rige actualmente.

I. Revisión de la literatura

Este apartado sirve, según (Gutierrez y Maz, 2019), “para buscar y consultar en las diferentes fuentes bibliográficas con la finalidad de encontrar su utilidad en el estudio. De esta manera, la información relevante podrá ser utilizada para los fines de la investigación”

1.1 Antecedentes de estudio

Respecto a los antecedentes de la presente investigación, se han revisado tesis de pregrado y posgrado que tengan relación con el mismo, así como fuentes extranjeras que aporten a su estudio y al logro de los objetivos propuestos.

A) Antecedentes Internacionales

Hazim y Ligutti (2020) en su tesis titulada “**Promoción y formalización de las relaciones laborales en Argentina**” propone “analizar la normativa vigente y el rol que cumple el Estado para poder combatir la informalidad laboral desde dos puntos importantes: la detección y promoción. Esto en razón de que el fenómeno de la informalidad se encuentra presente de manera constante en las relaciones laborales, pudiendo manifestarse de diferentes formas”.

Afirma que el factor cultural del país es probablemente el más influyente respecto a la informalidad, esto en razón de la falta de características que lo destaquen como una posibilidad atractiva. El acceso a la informalidad es un acuerdo voluntario tanto del trabajador como del empleador, acordando ambos mantener una relación informal que se presenta con un un alto índice de precariedad, tanto en su estructura como en su desarrollo.

Conocer la legislación laboral resulta fundamental para que los empleadores decidan contratar a los trabajadores, pues el incumplimiento de la normativa contribuye con la pobreza y desigualdad debido a que se genera un impacto social y económico. La promoción del trabajo decente constituye un objetivo prioritario por parte del gobierno pues existe una estrecha vinculación con la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

Ante esta situación, el rol del Estado se torna fundamental en la aplicación de políticas estatales y programas que deben ser capaces de contrarrestar el problema de los trabajos informales, en consecuencia, surge la necesidad de realizar una correcta aplicación que permita la mejora de la fiscalización laboral para así priorizar el aumento de la promoción de la formalización por medio de difusiones masivas e incentivos que sean claves para su adopción.

En la presente investigación se pudo entender la importancia de contar con una estructura bien organizada que resulte necesaria para combatir la informalidad, partiendo desde el reconocimiento del problema y la promoción de políticas públicas capaces de dar soluciones viables. Apoyar la flexibilización normativa es necesario para poder combatir las consecuencias jurídicas del incumplimiento de las obligaciones y derechos de las personas que lo integran.

Noguera, M. (2017) en su tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana de Cali – Colombia, titulada **“Incentivos para la creación y formalización empresarial en Colombia”** plantea la postura en la cual una persona desempleada o con un trabajo informal, pueda acceder a un empleo formal, y de esta manera, sea afiliada a los regímenes contributivos de seguridad social para que pueda acceder a los beneficios procedentes de un sistema formal que sí hace cumplir sus derechos.

Resume que, para lograrlo, “se deberá cumplir con ciertas condiciones, dentro de las cuales se encuentra un incremento del número de empleados, el valor de la nómina, y el pago efectivo de los aportes para los cuales se obtiene un descuento para generar un beneficio para el trabajador”. Un bagaje de estímulos legislativos constituye la herramienta principal para la creación y formalización empresarial para así alcanzar una cultura de desarrollo productivo y competitivo exponencial.

La evolución a una cultura de formalidad se puede realizar de manera efectiva, para lo cual es necesario una relación directa con el apoyo de la normativa estatal, a la par de la estabilidad de un entorno social y político para que de manera uniforme sus regulaciones legales constituyan los instrumentos más influyentes para la adopción y ejecución de las políticas públicas, a fin de lograr una cultura empresarial permanente en las empresas.

De la presente investigación, se destaca la necesidad de contar con un trabajo decente, el cual es vital para la productividad de las empresas, lo cual es una consecuencia del resguardo que se le otorgue al trabajador respecto al goce de los beneficios que otorga la formalidad debido a que solo existirá un incremento de la formalidad laboral y empresarial cuando exista un equilibrio entre cargas y beneficios, estableciendo un contacto directo con las partes involucradas.

B) Antecedentes Nacionales

Morales, P. (2021), en su investigación **“Régimen Laboral de las Microempresas y el Proyecto de Ley General del Trabajo – Viabilidad de la formalización laboral”** plantea que la Ley ha creado un Régimen Laboral Especial exclusivamente para las microempresas en el país, lo cual significa que esta implica una reducción del 50% en diferentes aspectos relacionados a lo que es el régimen laboral que se contempla dentro de las microempresas y la forma en que laboran dentro del mercado.

Sin embargo, “la aplicación de este ámbito ha originado diversas controversias, fundamentalmente vinculadas al hecho de que, si con ella se está estableciendo un trato discriminatorio entre los trabajadores y la forma de aplicación en las micro y pequeñas empresas, entonces cuál es la respuesta que se emite en el ámbito laboral”. Esto a raíz de que en muchas ocasiones el uso que se ha dado a este régimen especial se ve tergiversado en la búsqueda de la obtención de beneficios que no les corresponden.

Dicha contribución produce un impacto positivo en el desarrollo humano sostenible, ya que, a través del compromiso de las empresas y la confianza que se deposita en toda su estructura, se puede generar una garantía en la ejecución de sus actividades. Esto quiere decir que la actividad a la cual se dedique la empresa siempre deberá estar en afinidad con un objetivo que presente un desarrollo sostenible en el tiempo, en base a la aplicación de buenas prácticas empresariales para que no contravenga el avance de la sociedad.

Por tanto, la presente investigación destaca la importancia que, durante el desarrollo de las actividades laborales, el empleador cumpla con brindar las mejores condiciones posibles a sus trabajadores, debiendo organizarse desde sus cimientos a fin de la consecución de este fin. El problema se presenta ante la constante por escabullirse y evitar los gastos de contar con las condiciones necesarias para brindar un buen servicio,

junto con el cumplimiento de obligaciones con los trabajadores, debiéndose priorizar la disminución de la informalidad de manera paulatina.

Fuentes, R. (2020), en su tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo- Perú titulada: **“Fusión empresarial y derechos laborales con contenido económico”** expone acerca de la importancia que tiene la protección y resguardo de los derechos de los trabajadores, pues algunas personas jurídicas solo se concentran en el incremento de su patrimonio en una nueva sociedad y descuidan lo más importante, el capital humano.

Destaca que “un procedimiento específico siempre se deberá caracterizar porque se encarga de velar por la protección de los derechos de todas las partes involucradas, pero existe un problema existente en las relaciones laborales respecto a lo que son los derechos laborales que se encuentra en una relación completa”. Por tanto, su cumplimiento debe estar acorde a lo que el régimen legal permite, pues cualquier forma que se adopte no debería generar ningún perjuicio.

La importancia de brindar protección de los derechos laborales que tienen relación con el contenido económico se encuentra en una estrecha relación con la conservación de derechos y el cumplimiento de las condiciones laborales de los trabajadores. Una empresa informal pretende incrementar su productividad sin tener en cuenta el capital humano de trabajo, siendo el elemento más importante dentro de su constitución.

De la presente investigación se entiende que, si bien las empresas tienen autonomía para desarrollarse dentro del mercado, cuando una empresa se focaliza en crecer lo más rápido posible y al menor costo posible, no puede pasar por encima el derecho a ser eximidos de un proceso de fiscalización laboral. Mucho menos se puede pasar por encima del reconocimiento y protección de los derechos del trabajador, ya que estos constituyen el factor primordial.

Seguil, M. (2020) plantea en su tesis **“Plan de Formalización ¿Mecanismo útil para fomentar la formalidad laboral en las MYPES?”** afirma que la informalidad, más allá de ser un fenómeno social, también es un fenómeno económico complejo, el cual se aplica a todos los ciudadanos debido a que existe un sistema capitalista en crisis, carente de una estructura idónea y que resulta incapaz de ofrecer empleos que garanticen la supervivencia social.

De tal manera, las empresas se pueden acoger a un registro llamado REMYPE, el cual ha sido establecido con la finalidad de otorgar incentivos y mecanismo que permitan su creación para su participación en la promoción de la formalidad. Este régimen implica el cumplimiento de ciertas obligaciones, que, si bien pueden ser engorrosas, son necesarias para lograr un crecimiento progresivo y continuo.

Es innegable la existencia de una relación perpetua entre el régimen MYPE y la informalidad laboral, pues ambas se encuentran relacionadas, llegando al punto de otorgar una apariencia de formalidad que resulta perjudicial en diferentes niveles. Esta especie de soporte para las mypes impulsa su crecimiento y desarrollo, sin embargo, el costo-beneficio calculado por el empleador es sumamente elevado para mantenerlo en el tiempo.

Consecuentemente, el plan de formalización laboral establece la necesidad de un diagnóstico sobre el hecho de necesitar un plan preventivo o inspectivo, no sin antes mencionar que para la promoción de la formalidad de las micro y pequeñas empresas es necesario proteger los derechos laborales de los trabajadores, ya que si bien los incentivos sirven para el fomento de la formalidad, también se debería considerar su protección como una medida preventiva para arribar a la formalidad laboral.

Mundaca, J. (2018), en su tesis postgrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Perú, titulada: **“Modelo conceptual de desarrollo empresarial para las MYPES de la región Lambayeque: caso centro de desarrollo empresarial”** plantea la búsqueda de un modelo conceptual de las MYPES de la Región Lambayeque, además de un análisis de campo sobre el objeto de estudio que trata de desarrollarse por medio de mecanismos predeterminados ideales.

Resume que, “la adecuación del desarrollo de las MYPES y la consecución de su formalización para obtener beneficios deben abarcar a todas las partes, tanto trabajadores como el desarrollo empresarial”. El progreso de las empresas y el aumento de su productividad se relacionan a la mejora del nivel de las relaciones laborales, además del nivel de desarrollo conjunto con la garantía del cumplimiento de adecuadas condiciones laborales.

Así, el modelo que se plantea para las MYPES es ideal dada la actividad a la cual estas se dedican, pues de esta manera, se entiende la importancia de la formalización de las micro y pequeñas empresas, quienes tienen una relación estrecha con las actividades comerciales que permitan acreditar y sustentar tanto rentas como patrimonios, los cuales deben contar con documentos que evidencien su capacidad de demostrar si el producto de la actividad empresarial obtiene ingresos.

Finalmente, la presente investigación detalla que el modelo de negocio de integración empresarial que se realiza en la región Lambayeque actúa con un error al planificar a corto plazo, pues pretenden explicar y desarrollar las micro empresas, esto sin tener en consideración que existen los factores sociales, culturales o económicos, que condicionan su gestión empresarial, influyendo de manera directa en la promoción de la formalidad laboral.

1.2 Bases teóricas conceptuales

1.2.1 Régimen Especial Laboral MYPE

Este régimen se estableció con la finalidad de promocionar la formalización de las mype para que se les aplique a todos los trabajadores que se encuentran formando parte de la actividad privada que presten servicios que se encarguen de las micro y pequeñas empresas.

1.2.1.1 Origen, importancia y ámbito de aplicación

Debemos tener en cuenta que, si bien no se pueden emitir normas con nombre propio debido a que estas deben ser de alcance general, sí se pueden emitir normas especiales cuando por la naturaleza de las cosas así lo exige. Por ello, la existencia del Régimen Especial Laboral MYPE busca ser atractivo para incentivar a la formalización y presentar una viabilidad que sea aplicable a todos los trabajadores a partir de su entrada en vigencia.

Debido a que se presenta una diversidad de inconvenientes en el ámbito laboral en el país, el Régimen Especial Laboral MYPE guarda una estricta correspondencia con el Art. 59 de la Constitución vigente, en el cual se establece que el Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad y, en tal sentido, promueve a las pequeñas empresas en sus diversas modalidades.

De esta manera, el origen del régimen se dio en razón de que las micro y pequeñas empresas puedan acogerse al régimen para que se les aplique una normativa especial al ser una unidad económica pequeña. De esta manera, el pertenecer a dicho régimen implica el cumplimiento de ciertas obligaciones, que, si bien no son extremadamente complejas, para muchos empresarios no resultan fáciles de comprender.

Así, la Ley Régimen Especial Laboral Mype parte de un criterio objetivo para poder establecerla de acuerdo a un criterio objetivo: el volumen de ventas anuales.

TIPO DE EMPRESA	VENTAS
	LÍMITE EN UIT
MICRO EMPRESA	150 UIT
PEQUEÑA EMPRESA	150 UIT - 1700 UIT
MEDIANA EMPRESA	1700 UIT - 2300 UIT

El régimen se presenta como una especie de salvaguarda para el crecimiento y desarrollo del empresario MYPE, sin embargo, dado que en el ámbito laboral la relación costo beneficio es calculada por el empleador, lamentablemente suele verse entendida como un costo elevado que no es su responsabilidad asumir, prefiriendo mantenerse al margen y dentro de la informalidad.

En términos económicos, se tiene que entender que cuando un empresario de la micro o pequeña empresa crece, este genera más empleo, debido a que existe una mayor demanda de mano de obra. De esta manera, se puede generar trabajo y por tanto las ventas se incrementan, obteniendo mayores beneficios y contribuyendo en mayor medida a la formación del producto bruto interno.

Por tal motivo, tiene un ámbito de aplicación en relación a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que presten servicios en las micro y pequeñas empresas, ya que la economía nacional, al ser tan variada, nos permite concluir que la informalidad se encuentra implicada en todos los sectores económicos de bienes y servicios del país.

La informalidad se encuentra en los sectores no primarios, siendo el sector agropecuario en el que se registra una mayor participación de la MYPE formal, pues esto le permite usar una mayor cantidad de mano de obra y le otorga un gran potencial para aumentar el valor agregado de la producción tanto en los sectores de comercio y servicios, donde también registran una importante participación.

Teniendo en consideración que la micro y pequeña empresa es la unidad económica constituida para desarrollar diversas actividades de transformación, comercialización, y prestación de servicios es que se dimensiona que más de un 90% de empresas en el Perú son MYPE'S. Ello se debe, principalmente, a la facilidad para acceder y salir de estos sectores, lo que se traduce en un menor costo al momento de constituir una empresa dedicada a estos rubros.

1.2.1.2 Finalidad y beneficio de la norma

A inicios de la década del 2000, muchos países en Latinoamérica tuvieron dinamismo en la demanda del trabajo, el cual se desarrolló de manera cuantiosa por lo cual el contexto macroeconómico era totalmente diferente al que ahora enfrentamos, dado que se presentó una serie de oportunidades de crecimiento de manera cuantiosa, junto con las primeras políticas públicas que buscaban fortalecer e incentivar el proceso de formalización.

En un principio, “la finalidad de la norma fue incentivar a las micro y pequeñas empresas para que estas puedan obtener beneficios tanto laborales como tributarios, con el objetivo de que puedan desarrollarse en el mercado siendo empresas formales que generen empleo en los diversos sectores económicos en donde se desarrollan las MYPE”. (Verona, 2021)

En esa misma línea, es necesario un análisis del impacto regulatorio del cuerpo normativo en general, siendo la Ley de la Promoción y Formalización de la micro y pequeña empresa el principal material de análisis, para que, de esta manera, se pueda identificar aquellos procedimientos burocráticos que resultan innecesarios y erradicar las barreras que afectan a ambas partes de una relación laboral informal, es decir, tanto a la empresa como al trabajador.

En su momento, constituir una empresa significó la realización de un conjunto de trámites que convertían la formalización en un proceso oneroso que la mayoría de empresarios no estaban dispuestos a realizar. Ante este inconveniente, surgió la necesidad y se estableció un marco jurídico especial, a fin de determinar e incentivar a las empresas para que puedan beneficiarse por medio de estímulos y programas focalizados al desarrollo de las MYPE.

Los beneficios que otorga el régimen están dirigidos a fomentar la formalización y el desarrollo de micro y pequeña empresa, así como la mejora en las condiciones del disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores. De esta manera, el régimen especial MYPE se presentó como una oportunidad de apoyo para que las empresas pudiesen desenvolverse, emitiendo facilidades que servirían para eliminar barreras que entorpecen el proceso de formalización.

La norma señala que los beneficios que otorga el Régimen Laboral Especial MYPE son los siguientes:

MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Remuneración Mínima Vital (S/. 1025.00)	Remuneración Mínima Vital (S/. 1025.00)
Jornada de trabajo de ocho (08) horas.	Jornada de trabajo de ocho (08) horas.
Descanso semanal y en días feriados.	Descanso semanal y en días feriados.
Remuneración por trabajo en sobretiempo.	Remuneración por trabajo en sobretiempo.
Descanso vacacional de 15 días calendarios.	Descanso vacacional de 15 días calendarios.
Cobertura de seguridad social en salud a través del SIS	Cobertura de seguridad social en salud a través de ESSALUD
Cobertura previsional	Cobertura previsional
Indemnización por despido de diez días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración)	Indemnización por despido de veinte días de remuneración por año de servicios (con un tope de 120 días de remuneración)
	Cobertura de Seguro de Vida y Seguro Complementario de trabajo de riesgo (SCTR)
	Derecho a participar en las utilidades de la empresa.

	Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) equivalente a quince días de remuneración por año de servicio con tope de 90 días de remuneración.
	Derechos colectivos según las normas del Régimen General de la actividad privada.

1.2.1.3 Impacto en la reducción de la informalidad laboral

Facilitar el camino de formalización laboral pasa, en gran medida, por desarticular las barreras burocráticas que generan un desgaste innecesario a las empresas, además del costo añadido que esto implica. Lamentablemente, a pesar de esto, la realidad es que no se ha podido reducir de manera significativa la informalidad, sobre todo en el sector laboral.

Los avances resultan poco significativos, pues los instrumentos previstos para la formalización no están siendo aplicados a plenitud, pues pese a que se han realizado intentos encarecidos para reducir los costos laborales para la constitución de una empresa MYPE y así no se vean perjudicadas, no se ha conseguido motivar de manera suficiente la decisión de iniciar el proceso correspondiente de formalización.

Es evidente la existencia de una carencia de un cuerpo normativo adecuado que represente el pilar de la actividad económica del país, pues la inclusión en la formalidad debe ser un objetivo prioritario y superior del Estado, siendo necesario priorizar el trabajo en conjunto de los recursos y políticas públicas para lograr la consecución de este fin.

Para esto, es necesario que se dicten normas que faciliten la formalización de las empresas con carácter temporal, mas no circunstancial, como han sido la mayoría de las normas laborales en los últimos tiempos. De esta manera se obtendrán derechos y beneficios que deben ir acompañados de incentivos, amnistías, o fraccionamiento de deudas que contribuyan a la formalización de las empresas nacionales.

Muchas veces las relaciones laborales establecidas entre trabajador y servidor no cumplen con lo dispuesto en la norma, incluso se encuentran carentes de los requisitos mínimos de trabajo, ante lo cual debemos tener en cuenta que “la informalidad no implica la ausencia de reglas, sino que estas actividades se desarrollan sin cumplir con determinadas disposiciones previstas legalmente”. (Galicía, 2017)

Esto quiere decir que la informalidad se presenta como una respuesta a la estructura que rige en el sector, pues frente a un estado de necesidad constante, no se presenta otra solución que optar por este mecanismo erróneo de supervivencia. Y es que la realidad en nuestro país es que tanto micro como pequeñas empresas se han visto en la necesidad de reinventarse, evadiendo la formalidad.

De esta manera, los trabajadores que se encuentran en el sector informal evidencian indicadores muy inferiores a comparación de aquellos que sí pertenecen al sector formal, pues, debido a la exposición en la que se encuentran, estos no perciben en totalidad sus derechos laborales, por lo cual las condiciones en las que desempeñan sus actividades laborales no cuentan con los estándares mínimos que exige la norma.

El entendimiento de la obtención de los beneficios que otorga ser un trabajador formal no es suficiente atractivo, por eso los trabajadores toman la decisión de insertarse en la informalidad. Lamentablemente a largo plazo esto se termina convirtiendo en un perjuicio para ellos mismos debido a la necesidad de obtener resultados inmediatos, lo que trae como consecuencia el desinterés.

Después de la reactivación económica y las nuevas normativas de salud pública, las ocupaciones informales empezaron a liderar la recuperación parcial del empleo. Además, debido a la vinculación que existe con bajos ingresos y desigualdad, era inminente que la informalidad iba a copar el mercado laboral debido a la necesidad de generar ingresos para cubrir sus necesidades.

A raíz de la pandemia, en los últimos años el sector informal ha presentado un incremento debido a que no existe la dinámica de una cultura de empleo formal, a pesar de la necesidad de las mypes por contar con un contexto económico en el cual se puedan desenvolver. Así, el crecimiento económico del país y la reducción de la informalidad laboral, van acorde al mejoramiento de las leyes laborales como tributarias para que de manera conjunta este tamaño de compañía que son las mypes. (Araujo,2020)

1.2.1.4 Adopción indebida del régimen mype

Uno de los problemas de mayor envergadura es el aprovechamiento de los beneficios tributarios y laborales que otorga este régimen bajo la modalidad de MYPE por parte de empresas que no cumplen con los requisitos para serlo. Como es sabido, una empresa puede ser calificada de acuerdo a su capacidad de producción, y sobre todo en relación al volumen de ventas anuales en relación a la cantidad de UIT.

El problema se presenta debido a la adopción de una especie de camuflaje dentro del cual las empresas de manera intencionada y de mala fe declaran que sus ventas no superan el límite que rige la ley, y por tanto, pueden ser consideradas como una MYPE, cuando en la realidad, por la misma necesidad de sus actividades, estas cumplen con las características de una mediana empresa.

El proceso de constitución de una empresa debe regirse en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Promoción y Formalización de la micro y pequeña empresas - Ley N ° 28015, pues al ser la unidad económica que desarrolla actividades en relación a las gestiones empresariales, estas deberán cumplir con la cantidad de trabajadores y el nivel de ventas anuales que rige en la normativa vigente.

El proceso para que una empresa se considere MYPE y se acredite como tal es de conocimiento público, pues para poder acceder a los beneficios de este régimen especial, su registro se realiza en la plataforma habilitada por el Ministerio de Trabajo, obteniendo la acreditación instantáneamente, por cuanto no existe forma inmediata de convalidar lo declarado por el empleador con lo que sucede en la realidad.

Una vez registrada la información, esta deberá ser verificada por una autoridad competente, con la finalidad de evitar la falsificación de los documentos y la información sustentatoria, lo cual permitirá tener certeza de que las empresas que apliquen para la adopción de este régimen, sean quienes de verdad se encuentran en la necesidad de adoptar las benevolencias que este implica.

Ya verificado el registro en la plataforma, es necesario otorgar un asesoramiento debido, orientado hacia la inclusión en la formalización, con lo cual se estaría implantando una herramienta que se origina junto con la inscripción de la misma. Así, para recibir la autorización debida, sería indispensable aplicar el plan de formalización que se detalla de manera explícita en la Ley MYPE.

El origen del problema de la informalidad presenta una variedad de directrices, sobre todo en la planificación de funciones de los diversos actores del estado a través de las competencias que les son atribuibles. El proceso de formalización no solo debe ser responsabilidad del Ministerio del Trabajo, sino también de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), entre otros. (Seguil,2020).

Esto quiere decir que es necesario el acompañamiento de instrumentos de formalización idóneos de carácter preventivo y fiscalizador en busca de la protección de los derechos de las partes involucradas, pues no siempre el camino a la formalidad deberá estar relacionado con mecanismos que eliminen en teoría las barreras burocráticas, sino que estas deben de responder a la realidad de cada Estado y el estado de necesidad en el que se encuentren.

La falta de pronunciamiento a través de alguna reglamentación por parte del Ministerio de Trabajo o de la SUNAFIL respecto a esta situación problemática no hace más que evidenciar la carencia de la toma de medidas facultadas a la Autoridad del Trabajo, siendo necesario que se reglamente de manera inmediata para evitar que se siga utilizando el régimen en beneficio de empresas que no cumplen con los requisitos correspondientes.

1.2.2 Formalización Laboral

1.2.2.1 Informalidad laboral en el Perú

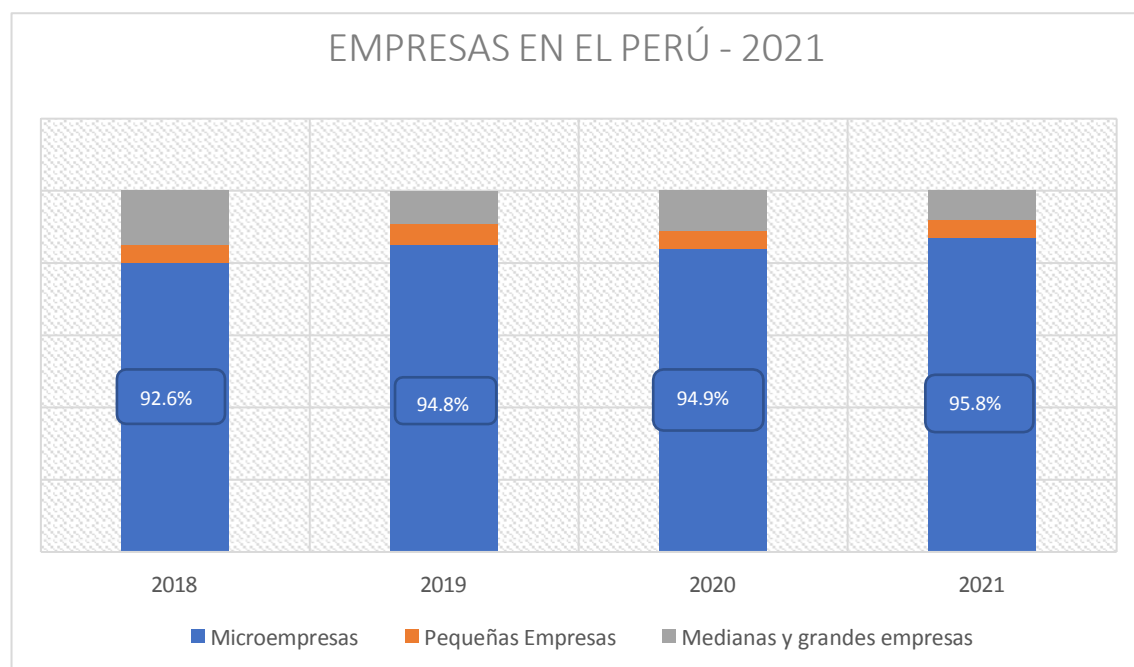
La informalidad se presenta como una desviación de la relación existente entre los agentes económicos y el Estado, por lo cual estos se encuentran al margen de la ley, presentándose como un fenómeno social económico complejo, producto de un sistema capitalista en crisis y que se encuentra estrictamente relacionado con los diferentes ámbitos, económicos, sociales y culturales.

Existe una relación profunda entre el crecimiento de las MYPE y el desarrollo económico del país a raíz de su estrecha relación, motivo por el cual no se entiende por qué aún no se le ha otorgado el reconocimiento necesario a su capacidad productiva, siendo el mercado laboral informal la viva evidencia del fracaso de la gestión estatal respecto a todo lo estipulado para combatirla.

La necesidad de las personas hace que formen parte de la informalidad, a pesar de que esto implique renunciar a los derechos y beneficios que otorga la legislación laboral respecto a la protección social y beneficios laborales, por lo cual nacen relaciones laborales que se encuentran incumpliendo el equilibrio entre la actividad laboral y el marco jurídico que lo regula.

La participación de las mypes ha sido cuantitativamente relevante, pues ha mantenido una participación por encima del 91%, lo que demuestra su importancia en la generación de ingresos para las familias, habiendo repercutido directamente en la economía de los diferentes sectores económicos del país, pues estos representan su engranaje fundamental . (Enaho, 2022).

Los efectos que se han producido dentro del sector empresarial y laboral son críticos, dado que hasta el año 2021, se registraron aproximadamente 5.5 millones de mypes, un 75.9% más que en 2020. Sin embargo, a pesar de la evidencia de la crisis económica que atravesaron miles de hogares peruanos surgió la necesidad de poder reinventarse para poder reintegrarse al sector laboral.

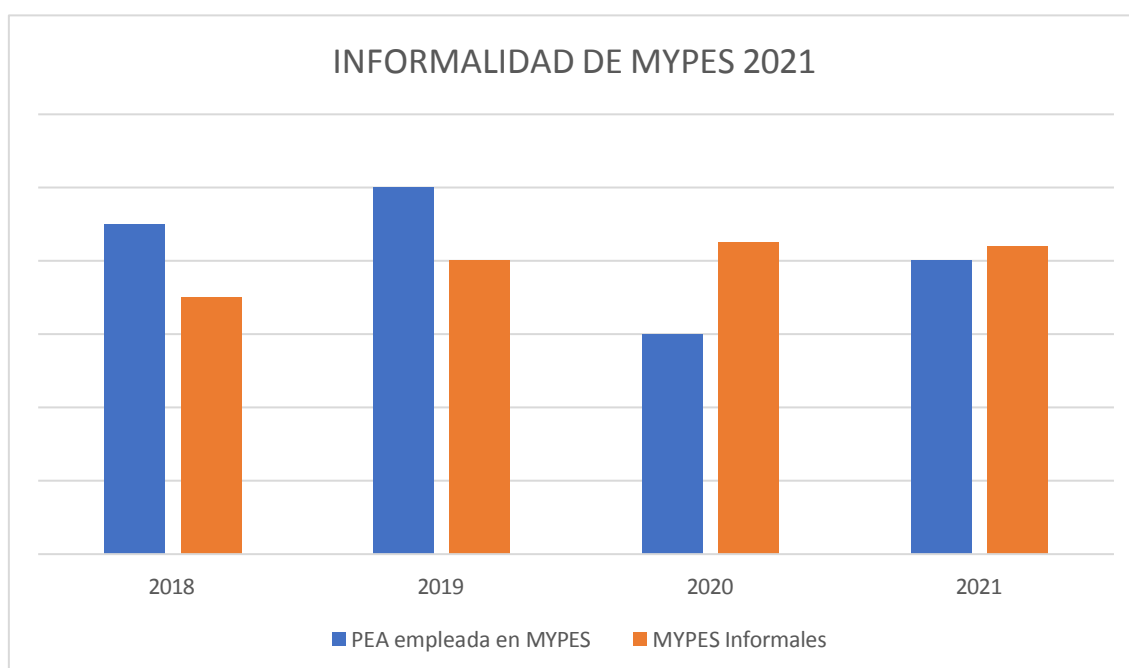


Fuente: Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX PERU)

Elaboración propia

La importancia de la producción de las mypes es significativa dado que la informalidad ha ido en aumento, dado que las condiciones laborales actuales no son favorables para los empresarios, viéndose afectados en su productividad, pues quienes conforman el mercado laboral trabajan en una mype, habiendo mejorado lo de años anteriores debido a la apertura de negocios y el incremento de la demanda. (OIT,2022)

Ante la necesidad económica que surge, lo más importante es que el capital humano es el que determina la productividad, dado que las condiciones laborales son indicadores del nivel de competitividad en que se encuentra. Lamentablemente, las condiciones laborales bajo las cuales se desenvuelven las mypes informales son paupérrimas, dado que no cubre aspectos básicos como el afiliar a los trabajadores a un sistema pensionario o contar con un seguro social.



Fuente: Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX PERU)

Elaboración Propia

Así, se evidencia un problema de gran magnitud, debido a que el desinterés de ingresar a la formalidad para evitar asumir este tipo de gastos ocasiona un rechazo porque no consideran necesario ser parte de un sistema que resulta problemático y va en contra de sus intereses.

1.2.2.2 Causas de la informalidad laboral

En la conferencia de la OIT se estableció que una de las causas principales de los adversos costos sociales y económicos de la informalidad se debe a que las empresas no se encuentran registradas, y, por tanto, no están reglamentadas, lo cual genera que no se paguen impuestos, ni tampoco otorgan prestaciones u otros derechos a los trabajadores.

Consecuentemente, esto promueve la desprotección, inseguridad y vulnerabilidad de los mismos, así como también la competencia desleal frente a las empresas cumplidoras del reglamento jurídico. Siempre se está en una constante lucha por conseguir aprovechar la falta de rectitud en el cuerpo normativo para intentar camuflarse dentro de la formalidad.

Otra de las causas es el desconocimiento del debido proceso de acogimiento al régimen, pues la falta de información ocasiona que se genere un ambiente de ignorancia en el cual el peor enemigo se manifiesta de manera cuantitativa. Entonces, cuando los interesados no cuentan con las herramientas y tampoco conocen el procedimiento necesario a seguir, se encuentran imposibilitados de hacer algo al respecto.

Esto genera que los trabajadores no puedan realizar el disfrute efectivo de sus derechos de naturaleza laboral, y ante lo cual no tienen la posibilidad generar un cambio porque no cuentan con las herramientas suficientes para poder hacerlo. La difusión masiva de información deberá realizarse de manera sencilla para que sea de fácil entendimiento para el público en general.

Por otro lado, no existe interés por parte de los empresarios por conocer las benevolencias del régimen dado que a pesar de los beneficios que otorga, no se ven lo suficientemente motivadas para asumir los costos que implica su inclusión en la formalidad laboral. Prefieren mantenerse al margen de su inclusión en un sistema que muchas veces acarrea llevar un proceso oneroso del cual no se quiere formar parte.

Así, hay empresas que por su estructura no podrían acogerse a este régimen, sin embargo, a pesar de eso buscan la más mínima posibilidad de adaptación para así obtener los beneficios laborales, siendo quienes más interesados se encuentran en conseguir su acogimiento. Resulta contradictorio que para aquellos a quienes va dirigido desconozcan el proceso, pero para quienes no son precisamente los que más informados se encuentran.

Es por eso que, respecto a este punto, el Ministerio de Trabajo a través de SUNAFIL busca apoyar al emprendedor, informando y promoviendo la información necesaria a través de capacitaciones o eventos en el cual se motive al acogimiento de los beneficios de la formalidad, buscando orientar a la continuidad del proceso de formalización necesario para ellos mismos y para el estado.

De la misma manera, el nivel de educación es un factor determinante y una de las causas del creciente nivel de informalidad, pues las personas que han completado la educación secundaria y superior tienen menos probabilidades de ocupar un empleo informal que los trabajadores que no tienen ninguna instrucción o que presentan una educación incompleta, siendo esta un factor esencial y determinante. (OIT, 2022)

Cuando una persona ha sido instruida con una educación de calidad, ha adquirido herramientas suficientes para discernir en diferentes temas que le competen respecto a su persona. Ser parte de la informalidad jamás se presentaría como una opción, pues esto podría entorpecer toda posibilidad de superación e iría en contra de la convicción de progreso en los diferentes aspectos que le son atribuibles.

A su vez, el factor más influyente es el económico, pues lo que se busca es reducir al máximo los costos y generar la mayor cantidad de ingresos netos para su uso y beneficio. El problema es que muchas veces, estos resultan insuficientes para hacer que por su propia voluntad los trabajadores se mantengan de manera activa en el sector laboral como lo manda la norma.

Ante la necesidad de poder generar más ingresos de manera inmediata, la informalidad se presenta como la opción más fácil y rápida para generar empleo sin restricción ni costo alguno. Sin embargo, a largo plazo los resultados son desalentadores para las personas que no cuenta con un fondo de ahorros o no reciben ningún tipo de beneficio a pesar de todas las labores que realizan

Dado que dentro del mercado de trabajo la informalidad se presenta como el fenómeno económico más complejo, es necesario fortalecer el enfoque que se está generando en la mejora de las condiciones de la calidad educativa. Por tanto, se hace urgente contar con una calidad educativa idónea para incentivar la formalización, y así, todos los conocimientos necesarios para su difusión.

Es importante mencionar que, debido al bajo nivel y calidad del capital humano, se genera la existencia de una desigualdad por parte de aquellas personas que cuentan con un nivel económico bajo, pues se encuentran menos capacitados para poder ingresar a mercados formales, siendo muchos factores los que se presentan de manera conjunta para contribuir a la informalidad.

Para concluir este apartado, debo recalcar que es necesario que se realicen actividades de promoción por parte de las municipalidades para que promuevan la actividad empresarial, sobre todo con especial incidencia en las mypes, y en la búsqueda de la contribución de los gobiernos para la creación de un ambiente idóneo, en el cual se desarrollen las condiciones adecuadas para un desarrollo comercial adecuado.

1.2.2.3 Datos estadísticos de la informalidad laboral en el Perú

En relación a las actividades económicas, la decisión de poder iniciar un negocio está muy relacionado con su ubicación, ya que las características del lugar donde se encuentren van a estar condicionadas por el nivel de formalización empresarial del país, así como las existencias de facilidades mantienen una estrecha relación con las condiciones de acceso a servicios básicos como el tipo de mercado donde se están desarrollando.

En el Perú, la mayor concentración de informalidad se encuentra ubicada en el norte y oriente, en comparación con otras zonas del país, como lo es Lima, donde existe una menor conglomeración de empresas informales a comparación con el promedio nacional. Si bien existe un desbalance marcado, esto se debe a que el panorama de las Mype se ve afectada por todas las barreras que los alejan del sector formal y que consecuentemente generan condiciones en su productividad.

Si bien cada Mype administra un perfil diferente debido al tipo de negocio y las condiciones de empleo que ofrece, es necesario que la focalización del análisis y toda política pública de fomento a la formalización deben corresponder a un mapeo claro del panorama empresarial que existe en nuestro país, siendo necesario establecer vínculos directos que cuenten con beneficios tangibles para obtener mejores y mayores resultados.

Es importante entender que el crecimiento económico de las empresas en distintas ocasiones se ve afectado de manera negativa debido a que estadísticamente hablando, la informalidad laboral refleja el fracaso de toda gestión política y normativa, por lo cual cuando esta se ha realizado de manera deficiente, se evidencia que todo lo que se ha implementado para combatirla no resulta suficiente. (Seguil, 2020).

1.2.3 Incentivos para reducir la informalidad laboral

1.2.3.1 Flexibilización de la normativa laboral

Este régimen surgió ante la necesidad de brindar la flexibilidad normativa necesaria que permita establecer un espacio en el cual se pueda favorecer a las Mypes a fin de optimizar la competitividad de las empresas. En su momento, las normas que buscaban impulsar la formalidad sirvieron como cimiento para que las micro y pequeñas empresas tuvieran un sustento legal para su inclusión en la formalidad.

A pesar de eso, con el tiempo este se transfiguró y se hizo necesario la aplicación de un criterio razonable por parte del Estado para incentivar a las mypes a la formalidad, por lo cual para lograr su consolidación se debió aplicar alguna indulgencia frente al desenvolvimiento que se había manifestado hasta el momento en el cual su objetivo fue tratar de reducir al mínimo todo perjuicio que afecte su productividad y crecimiento.

Son muchos factores los que influyen en el desarrollo empresarial, dentro de las cuales se encuentra una inestabilidad política, que junto con la inseguridad jurídica y el tipo de mercado en que se desenvuelve, evidencian la existencia de una diversidad de factores que influyen de manera significativa en la promoción de la formalidad y el cumplimiento de la norma. (Bringas y Almandoz, 2021)

Para evitar esto, es indispensable reducir todo impedimento que representa un retraso con la implementación de mejoras en la flexibilidad de la regulación normativa laboral. Se debe articular los diversos programas e instancias que se ocupan del sector laboral para realizar una reevaluación de la eficacia de la misma y, sobre todo, asociar a los cambios en el ámbito productivo, el cual necesita contar con trabajadores especializados.

De esta manera, son los empresarios quienes deben asumir las responsabilidades en los diversos niveles de gestión, buscando como fin primordial una movilidad ocupacional interna en las empresas. Por tanto, es necesario promover un cambio en la relación de fuerzas entre los agentes económicos dado que en las últimas décadas existen pérdidas concretas para el nivel de participación en la renta nacional de los trabajadores.

Por tal motivo, se hace necesario contar con mayor flexibilidad por parte del cuerpo normativo en este aspecto, permitiendo un crecimiento de las mypes sin el aumento constante en los costos de formalización. La desigualdad incrementa la vulnerabilidad de las economías frente a las crisis internas e internacionales que se han desarrollado en los últimos años, por lo cual el contexto en el que se desarrollan no es el mismo.

El Estado es quien debería darle prioridad al acogimiento de los agentes económicos para que se incentive la formalidad laboral porque la desigualdad, la pobreza y la vulnerabilidad seguirán presentes con el pasar del tiempo, por lo cual, si persisten las normas jurídicas rigurosas y los costos elevados para su formalización y operación, la situación se empeorará, impidiendo la consecución de resultados palpables. (Noguera, 2020).

1.2.3.2 Propuesta de incentivos económicos

La formalización laboral es un proceso que deberá contar como aliado principal con la aplicación de incentivos que motiven a los empresarios de las micro y pequeñas empresas a formalizarse, pues para poder hacerle frente a este problema, no basta con promulgar leyes o establecer un proceso sancionador, sino con la necesidad de proponer incentivos que sean lo suficientemente atractivos para los empresarios.

Existe un rechazo muy arraigado dentro del empresario en el hecho de tener que compartir sus ingresos con un estado al cual considera ausente, y que, además, pretende inducirlo a través de la obligatoriedad, pues no existen incentivos que acompañen al emprendedor ni el empresario a crecer durante el camino, dado que nuestro sistema carece de progresividad y flexibilidad. (Polo, 2021)

Para ampliar las posibilidades de acceso de las empresas a la economía formal, se debe modificar la relación que existe respecto a la forma de aplicación de las políticas de empleo, las cuales deben ir en concordancia con la adecuada gestión de recursos, mercados y conocimientos técnicos más perfeccionados que puedan utilizarse para mejorar la gestión ya existente.

Respecto a este punto, el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo plantea que la nueva estrategia de formalización responderá a tres ejes principales, los cuales serían los siguientes: mejora de la relación entre productividad y empleabilidad, implementación de incentivos que promuevan el tránsito hacia la formalidad, y el fortalecimiento de la fiscalización laboral. (Salas, 2022)

Así, se entiende la importancia de incluir a las mypes en un contexto en el cual se cumplan con las condiciones necesarias para que las empresas puedan crecer y ser eficientes; sin embargo, pese a que las mypes suponen la mayoría de empresas en el país, estas suelen ser ineficientes debido a que, entre otras cosas, el estado las limita desde el primer momento en que se constituyen.

Hoy, gracias a portales de atención virtuales el proceso de formalización no resulta ser tan oneroso, sin embargo, debido al desconocimiento de dichos canales de atención, se hace necesario contar con Centros de Atención Empresarial donde los empresarios puedan recurrir para poder ser asesorados en relación a temas como la reducción de costos o simplificación de trámites de constitución empresarial.

Dichos centros de atención deberán ser constituidos en las principales ciudades del Perú, donde se reporte un mayor grado de informalidad laboral, lo cual permitiría tener énfasis en la celeridad y promoción de la formalidad. Así, la principal meta sería capacitar las empresas durante su crecimiento con un contacto directo y en un solo paso, cumpliendo con los requisitos que exige la norma.

De la misma manera, se podría generar un acceso preferencial a las mype en los mercados, como pueden ser de bienes y servicios, en los cuales se realicen compras públicas por parte del estado. Para esto, será necesario contar con un acceso real a convocatorias de adquisición estatal, siendo fundamental la difusión y el apoyo en la venta de bienes y servicios al Estado.

Cabe recalcar que esto implica una obligación por parte del estado en la cual solo se provea de mypes, sin embargo, sí sería significativo poder contar con un desarrollo de mercado en el cual se vean apoyados por el estado a través de convocatorias cerradas y específicas para aquellas mype que se encuentren formalizadas, estableciendo filtros y verificando su información para que se verifique su legitimidad.

De la misma manera, un instrumento de fomento sería la inclusión en programas financieros a través de entidades bancarias que sean especializadas en actividades crediticias que puedan promover un fácil acceso a créditos para aquellas mype que necesitan de capital para desarrollarse, o en su defecto, en la reducción de tasas de interés respecto a préstamos crediticios en los diferentes sectores productivos.

Esto generaría un impulso en la formalización y crecimiento de las mype gracias al capital financiable otorgado por la entidad crediticia para optimizar su desarrollo debido a que cuenta con una inyección económica rentable. La sensación de protección y confianza de contar con apoyo económico significa un incentivo muy importante para que la formalidad sea una decisión antes que una imposición.

La finalidad del otorgamiento de créditos será brindar una oportunidad de crecimiento a las mype en base a la cobertura crediticia que permita realizar una inversión apoyada a través de una entidad bancaria. Consecuentemente se podrían esperar resultados significativos, para lo cual se necesita contar con una rentabilidad que permita financiar los costos de formalización.

Por tanto, lo económico representa uno de los factores de desarrollo más importantes en las empresas debido a que se necesitan garantías específicas para que la persona jurídica pueda contar con apoyo económico significativo. De esta manera, la adquisición de un crédito financiero resultaría idóneo y generaría un mayor acceso para aquellos que cuentan con recursos limitados.

Por último, en el aspecto tributario, podría otorgarse un estímulo para la creación y formalización de nuevas empresas en las cuales, por ejemplo, pueden darse períodos de exclusión de impuestos o reducción de gravámenes para que, de esta manera, se demuestre que existe un periodo de gracia para aquellas empresas dispuestas a ser incluidas en el proceso de formalización laboral.

Si bien el trabajo en conjunto de los cuerpos normativos, las políticas públicas y los incentivos laborales no van a eliminar la informalidad de manera inmediata, se deberá trabajar arduamente para que se puedan ver mejoras de manera progresiva, es necesario ir asimilando el cambio, pues la formalización tiene que ser un paso más hacia la productividad, siendo este su fin último. (Macera, 2021)

II. Materiales y métodos

La investigación que se ha realizado en el presente trabajo es cualitativa y de tipo documental, contando con parte de su desarrollo un diseño de investigación bibliográfica. De esta manera, se utilizó el método analítico para hacer una descomposición del objeto de estudio en sus elementos constitutivos (Régimen Especial Laboral MYPE y la formalización laboral), sistematizando el fundamento teórico de la investigación junto con la técnica del fichaje (fichas resumen y bibliográficas) Finalmente, el procedimiento que se empleó involucró la observación, descripción y redacción de la realidad problemática, así como el planteamiento del problema y objetivos, general y específicos, propuesta de la hipótesis, recopilación y selección de documentos afines al trabajo de investigación, realizando una investigación exhaustiva, sistemática y rigurosa.

III. Resultados y discusión

3.1 Análisis diagnóstico de la aplicación del plan de formalización laboral a las mypes

Después de haber analizado en conjunto todos los factores intervinientes con el plan de formalización, es necesario culminar la presente investigación con una crítica exhaustiva que permita dilucidar si verdaderamente se ha cumplido con la finalidad del régimen especial laboral, además de analizar la importancia que genera contar con una flexibilidad normativa idónea para hacer frente a la informalidad.

Lamentablemente, a pesar de la existencia de un cuerpo normativo creado de manera específica para reducir la formalidad de las mype, junto con la falta de incentivos y la poca fiscalización laboral, han resultado insuficientes para combatir la lucha contra este problema. Por tanto, es necesario replantearse su utilidad para poder identificar en una reformulación de la norma respecto a los siguientes puntos: registro mype, buen gobierno corporativo, flexibilidad de la norma, financiamiento e incentivos.

La desorganización e informalidad laboral se ha asentado a lo largo de los años de manera significativa, por lo cual encontrar una solución significa modificar de manera conjunta muchos factores que operan, principalmente, en el cuerpo normativo laboral. Así, se entiende que para hacer realidad el control de los esfuerzos que se incrementan para lograr su reducción, es necesario un trabajo en conjunto entre todos los que participan en este proceso.

Por tanto, la promoción de la formalización trabajará de manera directa en la aplicación de programas y políticas públicas que se relacionen de manera conjunta para que el gobierno impulse su difusión. El Régimen Especial Laboral MYPE, al ser una solución de carácter temporal que surgió ante la necesidad de combatir la informalidad laboral no tuvo en consideración las consecuencias que esto traería consigo mantenerlo a lo largo del tiempo.

Así, la incapacidad del Estado quedó en evidencia al no ser capaz de velar por la aplicación de sus propias normas, acompañado de su cuestionable capacidad de supervisión y fiscalización a través de sus órganos de control (SUNAT, SUNAFIL, Ministerio de Trabajo). El problema con las normas laborales de carácter temporal es que son inoperantes dado que no tienen las condiciones necesarias para combatir la informalidad en las condiciones en que se desarrollan actualmente.

Las unidades empresariales cuentan con un desarrollo económico mucho más complejo, en el cual las circunstancias en que se desenvuelven cada vez se tornan más complejas y obtienen ventaja ante la inoperancia y falta de control por parte del Estado. Por eso, un plan preventivo sería idóneo para realizar un análisis previo en el cual se pueda evitar que los problemas se vuelvan incontrolables, realizando gestiones previas que vayan de acorde a un plan de formalización adecuado.

La actividad empresarial debe aplicarse en concordancia con criterios económicos precisos, dejándolos a consideración de la autoridad administrativa de trabajo para que pueda intervenir y sancionar. Las políticas públicas y el plan de formalización vigente son inoperantes e ineficaces en su intención de fomento de la formalidad, la cual debe ir acompañada de incentivos para que las micro y pequeñas empresas sean la mayor fuente generadora de empleo a nivel económico.

Se debe realizar una mejora en la regulación actual, esta debe ir acorde a las necesidades que exige el mercado ante el incontrolable crecimiento de la informalidad laboral, buscando otorgar protección a los derechos laborales y sociales de los trabajadores. Los programas e incentivos bien estructurados respecto a la financiación, capacitaciones y garantías reducirán las obligaciones impositivas, pasando a ser parte de un cambio continuo en el cual el sector empresarial empezará a crear.

El trabajo se debe establecer como la principal prioridad de las políticas económicas y sociales a través de empleos de calidad que garanticen la seguridad del trabajador. Esto generará un aumento en la productividad, para así, obtener acceso a los mercados, además de propiciar condiciones dignas de trabajo durante la ejecución de actividades laborales, obteniendo un beneficio mutuo para ambas partes.

El plan de formalización laboral se deberá centrar en las siguientes directrices:

- Control del Registro de la inscripción de las empresas como MYPE a través de la plataforma web.
- Verificación y acreditación de la información registrada de empresas que quieren adoptar el Régimen Laboral Especial.
- Declaración del monto total de ventas anuales y de la cantidad de trabajadores que han sido registrados ante SUNAT.
- Revisión del cumplimiento de características que señala el art 3 de la Ley N ° 28015.

3.2 Transparencia de información y flexibilidad normativa en el ordenamiento jurídico peruano

La información financiera que declara cada empresa debe estar regida de acuerdo a principios que busquen darle claridad a sus hechos económicos, para así, realizar actividades económicas con transparencia e integridad. Esta debe ir acompañada de la aplicación de políticas públicas de buena calidad, en la cual se vean reflejados los estados financieros de cada empresa y así, generar credibilidad en el mercado.

Si no hay promoción de políticas de desarrollo productivo que impulsen el apoyo a las micro y pequeñas empresas, la posibilidad de alcanzar un nivel mínimo de eficiencia económica se vería afectada debido a su falta de motivación. El empleo decente debe exigirse como un derecho innegociable, en el cual bajo ninguna circunstancia, se podrá sobrepasar las condiciones mínimas de trabajo y poner por encima el beneficio de la empresa antes que el de todo su personal al mando.

Los estados financieros evidencian un lenguaje contable que permite crear transparencia, pero para lo cual es necesario invertir en capacitaciones, honorarios y recursos tecnológicos de calidad. Paradójicamente, este resulta ser el principal inconveniente y desincentivo para que las mypes no se constituyan ni se formalicen, más no significa que sea el único, pues a esto también se suma la falta de personal capacitado, y la falta de sustento legal adecuado.

La aplicación de prácticas de buen gobierno corporativo en las mype deberían aplicarse con el fin de adoptar beneficios a favor de la empresa, evidenciando transparencia e inversión para apostar por su crecimiento. Cuando se tiene en consideración todos los factores para su aplicación, se pueden permitir la distribución de derechos y responsabilidades entre todos los agentes económicos que mantengan relación con las actividades de la empresa y su desenvolvimiento en el mercado.

Así, los micro y pequeños empresarios deben proyectarse a largo plazo en su inclusión en el mundo económico para forjar una estructura sólida, en la cual el sector público y privado pueda apostar por ellos de manera deliberada. Una buena imagen se construye a través de medidas autorreguladoras en la cual el crecimiento económico es prioridad en el país, pudiendo generar empleo sin sobrepasar los derechos de los trabajadores.

Un conjunto de directrices internas que sean aplicables a través de un buen gobierno corporativo entienden que sus limitaciones permiten guiar de pleno a las sociedades para que realicen contrataciones en las cuales el Estado trate directamente con ellos. Esto permitirá tener un trato directo con las empresas interesadas en contar con los servicios que las mype pueden ofrecer, lo cual puede realizarse en los diversos ámbitos de servicio en los cuales tiene incidencia.

Es menester tener en claro que el buen gobierno corporativo no excluye a las mypes, por el contrario, las incluye en el proceso de la regulación de control, sobre todo porque les permite un crecimiento sostenible en el tiempo. Como es sabido, el control y regulación no son del gusto de muchos emprendedores, pero esto no significa la detención u obstaculización de su crecimiento, al contrario, representa la posibilidad de contar con un control de calidad adecuado para su desarrollo.

Al tener en claro el concepto de todas las herramientas que brinda contar con un buen gobierno corporativo implementado en las mypes, se podrá realizar la inversión necesaria y dar un paso al frente ante las oportunidades que se presenten en el mercado. Así, con el fin de dar cumplimiento a las normas laborales, se debe tener una convicción firme para obtener las benevolencias que otorga ser parte de un sistema formal, acompañado también de las obligaciones que eso conlleva.

Las diversas interpretaciones que se le da el Régimen Laboral Especial MYPE se debe a que la norma tiene vacíos legales que se forjan debido a su carácter temporal en la aplicación de herramientas que garantizará un crecimiento económico que se oriente a una transparencia a largo plazo.

La promoción de las adquisiciones públicas dentro del cuerpo normativo laboral dirigido a las entidades públicas de contar, con al menos, un porcentaje de sus compras por parte de las micro y pequeñas empresas. Es necesario que la ley sea específica en este aspecto para evitar interpretaciones que puedan desvirtuar la aplicación de este aspecto de la norma.

El sector privado deberá tener en consideración la participación de las mypes en el mercado, sobre todo en aquellos bienes y servicios que pueda suministrarse tanto al sector público como privado. Su viabilidad deberá ir acorde a un proceso de selección en el cual las mype's participen de manera exclusiva en la cual se puedan adjudicar de manera directa un contrato que especifique su labor de proveedor.

Dicho proceso de selección debería contar con un puntaje en el cual se detalle un puntaje adicional para aquellas empresas que cuenten con mayor tiempo en la formalidad y cumplimiento de los requisitos de las contrataciones públicas. De esta manera, se podrá invertir al proceso de legitimidad y buena fe, dado que la convocatoria permitirá que no se conozca de antemano a la empresa ganadora.

Es evidente la brecha que existe entre la necesidad de trabajo y las oportunidades laborales que se ofertan, motivo por el cual ante la necesidad de obtener mayores oportunidades y generar ingreso, no se considera importante la pérdida de beneficios laborales ni ver sobrepasados sus derechos. Por tanto, contar con el apoyo del cuerpo normativo a través de su flexibilidad permitirá mejorar su productividad y dotar a las mypes de una estructura jurídica fuerte.

Los procedimientos para el registro nacional de las mypes parten por no dejarse llevar solo por el acogimiento del régimen laboral especial, estableciéndose procesos derivados de su implementación respecto a aspectos de fiscalización y verificación del cumplimiento de sus obligaciones, incluso después de un tiempo en el cual se ha adquirido dicha condición para así poder fiscalizar e informar a la autoridad competente.

De no ser así, toda empresa que no cumpla con el valor anual de ventas, ni tampoco inscriba a sus trabajadores en planilla, no deberá operar en el mercado como mype, debiendo perder la categoría de manera inmediata. Consecuentemente, tendrá que ser sancionada por una autoridad competente que esté facultada para hacerlo, de acuerdo a la gravedad de las faltas cometidas, y el grado de afectación que haya generado.

De esta manera, queda bajo responsabilidad de cada empresario querer engañar respecto a su actividad financiera, pues que se sancione drásticamente el intento de engañar al estado, este demuestra que posee autoridad para poder sancionar e intervenir en la verificación de información, fiscalizando de manera constante no en su manera de gestión, sino en relación a la veracidad de la información declarada y las gestiones realizadas para su desarrollo sostenible.

3.3. Crecimiento sostenible de las MYPE y la eficacia limitada del Régimen Especial Laboral

Para que la incorporación de la sostenibilidad en las mype se mantenga, es esencial contar con una estrategia para promover el compromiso y trabajo en conjunto de los grupos de interés. La dificultad que se presenta en las mype es la falta de recursos y capacidades para integrarse a la sostenibilidad, la cual si bien puede considerarse como una inversión, no asegura su continuidad en el tiempo debido esto se condiciona en razón a una amplia cantidad de variables.

Las medidas para reducir la informalidad parten por hacer más efectivas las normas laborales en su aspecto preventivo e inspectivo en el cual un trabajo en conjunto permitirá contar con un plan de contingencia útil y eficaz . Así, el derecho se presenta como la herramienta principal para implantar un cambio de algunos aspectos del marco normativo y fortalecer las capacidades empresariales de las MYPE para que su crecimiento se mantenga en el tiempo.

Con la finalidad de que se establezca una cultura de formalización que se perpetúe en el tiempo, es importante contar con herramientas que permitan la capacitación permanente la cual debe abarcar todos los niveles empresariales. Así, partiendo desde la administración hasta la gestión de recursos, se deberá estar en una búsqueda constante de su utilidad para obtener productividad, y por ende, generar un nivel alto para poder competir en el mercado.

Frente a la falta de disponibilidad de recursos su crecimiento se ve limitado debido a que cuentan con restricciones crediticias amplias debido al lento desarrollo tecnológico de las MYPE, así como de los indicadores de mercado en el cual surge la necesidad de desarrollar estrategias específicas para la consecución de la formalidad en el mercado laboral donde cada sector tiene características específicas que ameritan contar con un impulso de nuevos procesos de innovación tecnológica.

Las empresas están en un proceso de transición en el cual algunas creen en la importancia de la formalidad, mientras que otras se encuentran reacias a formar parte del mismo, ya sea por desconocimiento o desinterés. Frente a esta situación, cada empresa, de acuerdo a su situación, decide adoptar una estrategia con diferentes características para adoptar una postura y realizar las acciones que considere oportunas.

Es así que se presenta una variedad de escenarios en la cual para incorporar la sostenibilidad en un sistema integrado en el cual el aspecto social y económico se encuentran en un mismo nivel de importancia, debiéndose implementar a través de sus políticas públicas. Una vez conocida la relevancia del problema, se puede implementar cambios de acuerdo a sus condiciones y los recursos con los que cuenta, teniendo como finalidad un desarrollo sostenible a futuro de su estrategia.

Los miembros de las mype necesitan comprometerse con la sostenibilidad debido a que son los mismos dueños de las mype quienes deben aumentar sus capacidades y conocimientos para una adecuada gestión. Los miembros de la organización deben asumir un compromiso respecto a la toma de decisiones en el cual se debe contar con un ámbito operativo especializado que se encargue de realizar actividades de ejecución y monitoreo.

La flexibilidad de la cooperación entre las empresas de mayor tamaño deberá ser capaz de poder difundir todos los beneficios que se puedan generar de una economía de escala entre ellas. Esto permitirá mejorar la competitividad a través de nuevas oportunidades de crecimiento al centrarse en los puntos fuertes que tenga cada empresa, considerando el tipo de mercado en que se desenvuelve y la actividad empresarial a la cual se dedica.

El objetivo es implementar la sostenibilidad en la forma de organización para así materializar y establecer las estrategias que sirvan para solucionar las falencias identificadas. Si las mype establecen metas e indicadores propios, se podrá tener un control específico que reporte las oportunidades de mejora y alcance en el cual, como primer paso, tendría una capacidad de respuesta que se debería ver reflejado en capacitaciones, monitoreos y planificación.

Contar con un Reporte de Sostenibilidad que esté relacionado directamente con una Gestión Sostenible se presenta como una opción de control viable que pueda reconocer falencias y así plantear estrategias de solución, dado que lo que no se mide no tiene capacidad de mejora. Si una empresa no presenta gráficos o indicadores que evidencien las operaciones que realiza, entonces tampoco puede desarrollar estrategias para el cumplimiento de requerimientos que la empresa necesita.

De esta manera, será necesario promover nuevas formas de procesos productivos en los cuales haya apoyo de una innovación aplicada en relación a la investigación tecnológica para mejorar la productividad. Para ello, se deberá financiar proyectos a largo plazo con el objetivo de generar mayor rentabilidad en lo cual se motive a la participación de los micro y pequeños empresarios en la toma de decisiones que permitan su arraigamiento a lo largo del tiempo.

Contar con un sustento financiero en el cual se evalué de manera conjunta el desarrollo de mercado, el número de trabajadores y su nivel de capacitación permitirá implantar un factor diferenciador dentro de la categorización de empresas respecto a su sistema de gestión interna. Así, bajo el desafío de lograr el objetivo de transparencia de información, implica compartir con las partes interesadas y público aquella información que generalmente las empresas mantienen en reserva.

Finalmente, es necesario recomendarle a la academia participar en sesiones conjuntas con líderes políticos para evaluar e identificar errores de la aplicación de las políticas de gestión pública, además de plantear propuestas de reformas que se encuentren armonizadas con el cuerpo legislativo que coadyuven a un claro desarrollo inclusivo y sostenible de la formalidad.

Conclusiones

1. El principal problema que afronta el ámbito laboral es la formalización, sobre todo en las micro y pequeñas empresas, motivo por el cual si bien se estableció un régimen especial que comprendió diferentes aspectos que le competen para incentivar la formalidad; estos no han sido suficientes para combatir la informalidad. De esta manera, es necesario contar con beneficios e incentivos reales, que motiven a los empresarios y a los trabajadores de la economía informal a realizar una transición inmediata y definitiva.
2. La aplicación de las políticas de formalización laboral deberá ir de la mano con otras alternativas de solución, como lo son la mejora en la gestión de los recursos públicos, y un análisis de mercado para poder ejecutar el gasto público a utilizar. Consecuentemente, es de vital importancia ponderar el criterio de responsabilidad fiscal, desarrollando una correcta inversión pública, acompañada de la cooperación del sector público y privado, para que de manera conjunta se realice la administración, provisión y masificación de servicios públicos.
3. La difusión y concientización de la formalidad debe ser enfatizada a través de campañas, publicidad, y transparencia en los diversos medios de comunicación, así como los tecnológicos para poder tener conocimiento de los beneficios que se obtienen al acogerse al Régimen Especial Laboral MYPE. La difusión masiva de información permitirá que las partes interesadas conozcan todo lo relacionado al proceso de acogimiento de la formalidad.
4. Es importante que las condiciones de un trabajo decente se encuentren acompañados de beneficios laborales e incentivos, pues estos son primordiales para desenvolverse, y generar productividad en la empresa. De esta manera, es necesario otorgar estas condiciones para desarrollar las actividades de trabajo correspondientes. A su vez, las normas a aplicar deben ser específicas y deberán destacar por su rigurosidad, estableciendo un equilibrio adecuado que permita el crecimiento de la formalidad laboral y empresarial.

Recomendaciones

1. Se necesita de una **difusión masiva de información** que sea útil para los negocios locales, siendo necesario que las instituciones del estado ayuden a promover y coordinar acciones que contribuyan al crecimiento y facilidad de acceso a mercados donde se desarrollen de manera que pueda crecer, para así poder contar con condiciones de financiamiento propias.
2. Mejorar la gestión en la **fiscalización laboral** en la cual se pueda evaluar la producción de la empresa, lo cual permitirá verificar que se dedique al rubro que indica y no desvirtuar, por ejemplo, el número de trabajadores con los que cuenta, el sector al que se dedica, entre otros. De esta manera, existirá un filtro más exhaustivo que permita verificar que se están reportando de manera correcta ante la SUNAT, y que, por tanto, no se ha contratado trabajadores informales.
3. Se necesitará un **asesoramiento y capacitación constante** a las empresas y trabajadores en asuntos laborales, pues debido al desconocimiento de los beneficios que otorga el cuerpo normativo, y sobre todo, sobre el valor del costo de formalización, no es posible solucionar la brecha existente. Así, un contacto simple y directo será primordial para la difusión de la formalización, buscando generar impacto a través de campañas masivas.
4. Deberán implementarse **mejoras en las condiciones de trabajo** en temas de salud, infraestructura y tecnología, para que, de esta manera, el trabajador se vea motivado de pertenecer al sector formal, dado que su empleador le está otorgando las mejores condiciones para que pueda sentirse resguardado en todo momento al brindarle el mejor ambiente laboral posible.
5. Promoción de **incentivos laborales** que permitan al empresario y trabajador saber que cuenta con beneficios al ser parte del sector formal, es decir, contar con la seguridad que no existen perjuicios al cumplir con la normativa; además, podrían establecerse programas que recompensen a aquellas entidades que contraten y promuevan la formalidad dentro de su organización.

Referencias

- Aguilar, S y Cano, N. (2017). Fuentes del financiamiento para el incremento de la rentabilidad de las MYPE de la provincia de Huancayo. (Tesis de pregrado, Universidad del Centro del Perú). Recuperado de: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/3876>
- Araujo, G. Informalidad laboral de la mype en el Perú: una revisión sistemática de la literatura científica los últimos diez años. (Tesis para optar por el grado de Bachiller en Contabilidad y Finanzas, Universidad Privada del Norte) Recuperado en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28777>
- Bautista, W. (2019). Régimen MYPE tributario y su incidencia en la recaudación fiscal de los contribuyentes de la localidad de Huancavelica” (Tesis para optar por el título profesional de Contador Público, Universidad de Huancavelica) . Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2542>
- Belletich, E. (2021). La fuerza dinamizadora de las mypes. Recuperado de: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2021/09/la-fuerza-dinamizadora-de-las-mypes/>
- Bringas, M y Arlmandoz, C. (2021). Haciendo atractivo lo conveniente: La formalización de las MYPES. Recuperado en: <https://tucontribuyes.com/wp-content/uploads/2021/10/Haciendo-atractivo-lo-conveniente.-La-formalizacion-de-las-Mypes-2.pdf>
- Cahuana, R. (2019). El rol del capital humano capacitado para lograr ventaja competitiva en la MYPE de Lima Metropolitana. (Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma). Recuperado en: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2291>
- Calvo, M. (2019). El diálogo social tripartito en el Perú y la eficacia del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo como mecanismo para alcanzar el trabajo decente. (Tesis para optar el grado de magíster en derecho del trabajo y de la seguridad social, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15651>
- Galicia, (2017). Derecho e informalidad: explicaciones alternativas a la relación entre el derecho laboral y la informalidad a partir del caso Gamarra. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Derecho, Pontificia Universidad Católica del

- Perú). Recuperado en:
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9944>
- Hazim y Ligutti (2020) Promoción y formalización de las relaciones laborales en Argentina. (Recuperado en:
https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/BDUNCU_2becd7000bdb68ef7dad6ecadf2f748c)
- Mendoza, G. (2018). Análisis de la eficacia en el cumplimiento del estándar internacional de responsabilidad social empresarial, Norma SA8000, en las prácticas de relaciones laborales de la compañía minera Antamina en el año 2017. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Gestión, con mención en Gestión Empresarial, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado en:
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12233>
- Moncada, C. (2022). Las Prácticas de Gobierno Corporativo como medio de prevención de la corrupción empresarial en las MYPES. (Tesis posgrado para obtener el grado académico de Magistra en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial). Recuperado en:
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/24351>
- Mundaca, J. (2018). Modelo conceptual de desarrollo empresarial para las mypes de la región Lambayeque: caso centro de desarrollo empresarial. (Tesis posgrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Recuperado en:
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1224>
- Noguera, M. (2017). Incentivos para la creación y formalización empresarial en Colombia . (Tesis para optar por el título de Abogado, Pontificia Universidad Javeriana de Cali). Recuperado en:
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/34140/NogueraMonroyMayraAlejandra2017.pdf?sequence=1>
- OIT - Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. Recuperado en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf

OIT - Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico. (2018)
 Recuperado en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_635149/lang-es/index.htm

Ordaya y Rojas (2020). Implementación de la sostenibilidad empresarial en micro y pequeñas empresas: caso “Programa de Negocios Competitivos para pymes”. Recuperado en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18596>

Ramírez, W. (2020). Más de cuatro de cada 10 mypes son informales. La República. Lima.
 Recuperado en <https://larepublica.pe/economia/2020/01/17/produce-mas-de-cuatro-de-cada-10-mypes-son-informales-walter-ramirez/>

Seguil, M. (2020). Plan de Formalización ¿Mecanismo útil para fomentar la formalidad laboral en las MYPES? Recuperado en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19113>

Silupú, C. (2019). Informalidad laboral en la MYPE. (Artículo de opinión). Recuperado en: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2019/09/informalidad-laboral-en-la-mype/>

Suárez, N. (2018). Impactos del financiamiento para las MYPES en el sector comercio en el Perú: Caso “Negocios del Valle Service Express S.A.C.” Tesis pregrado, Universidad de Piura). Recuperado en: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3642>

Instrumentos Legislativos

TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General. (2019).
 Recuperado en: <https://lpderecho.pe/ley-procedimiento-administrativo-27444/>

Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011). Recuperado en: <https://lpderecho.pe/ley-seguridad-salud-trabajo-ley-29783-actualizado/>

Decreto Supremo N° 008-2008-TR - Reglamento de la Ley MYPE. (2008).

Ley N° 28015 - Ley de la Promoción y Formalización de la micro y pequeña empresa. (2003).
 Recuperado en: <https://lpderecho.pe/ley-promocion-formalizacion-micro-pequena-empresa-ley-28015/>

TUO del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997).
 Recuperado en: <https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/>

Anexos

ÁREA DE INVESTIGACIÓN: ORDENAMIENTO JURÍDICO		
FLEXIBILIZACIÓN NORMATIVA EN EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE PARA LA REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL PERUANA		
TEMA: ¿CUÁLES SON LAS CAUSAS PARA QUE PESE A LA FLEXIBILIZACIÓN NORMATIVA DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE NO SE HAYA REDUCIDO LA INFORMALIDAD LABORAL PERUANA?		
ETAPAS (CATEGORÍAS CONCEPTUALES)	OBJETIVOS:	
	GENERAL:	
RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE	Analizar la flexibilización normativa del Régimen Laboral Especial MYPE y su poco impacto en la reducción de la informalidad laboral.	
	ESPECÍFICOS:	
INFORMALIDAD LABORAL	Explicar el fenómeno de la informalidad laboral en el Perú y su relación con el Régimen Laboral Especial MYPE.	Explicar la importancia de la flexibilización normativa del Régimen Laboral Especial MYPE.
		Establecer las causas que tornan insuficientes el impacto de la normativa especial en la reducción de la informalidad laboral.
HIPOTESIS	Si el objetivo al flexibilizar el Régimen Laboral Especial de la MYPE es incentivar la reducción de la informalidad laboral, pero dado el crecimiento de este fenómeno no se ha logrado, entonces significa que no basta flexibilizar la normativa laboral, sino difundirla y concientizar a las empresas sobre las bondades de acogerse a dicho régimen laboral especial, incluso buscando otros mecanismos en materia laboral que incentiven la formalización, atendiendo a la relación que existe entre la informalidad laboral en el Perú y el Régimen Laboral Especial MYPE.	
APORTE	Plantear un análisis de la importancia de la flexibilización normativa en el Régimen Laboral Especial MYPE debido al insuficiente impacto a fin de reducir la informalidad laboral peruana.	

Tabla 1

TIPO DE EMPRESA	VENTAS
	LÍMITE EN UIT
MICRO EMPRESA	150 UIT
PEQUEÑA EMPRESA	150 UIT - 1700 UIT
MEDIANA EMPRESA	1700 UIT - 2300 UIT

Tabla 2

MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Remuneración Mínima Vital (S/. 1025.00)	Remuneración Mínima Vital (S/. 1025.00)
Jornada de trabajo de ocho (08) horas.	Jornada de trabajo de ocho (08) horas.
Descanso semanal y en días feriados.	Descanso semanal y en días feriados.
Remuneración por trabajo en sobretiempo.	Remuneración por trabajo en sobretiempo.
Descanso vacacional de 15 días calendarios.	Descanso vacacional de 15 días calendarios.
Cobertura de seguridad social en salud a través del SIS	Cobertura de seguridad social en salud a través de ESSALUD
Cobertura previsional	Cobertura previsional
Indemnización por despido de diez días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración)	Indemnización por despido de veinte días de remuneración por año de servicios (con un tope de 120 días de remuneración)
	Cobertura de Seguro de Vida y Seguro Complementario de trabajo de riesgo (SCTR)
	Derecho a participar en las utilidades de la empresa.
	Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) equivalente a quince días de remuneración por año de servicio con tope de 90 días de remuneración.
	Derechos colectivos según las normas del Régimen General de la actividad privada.

Tabla 3

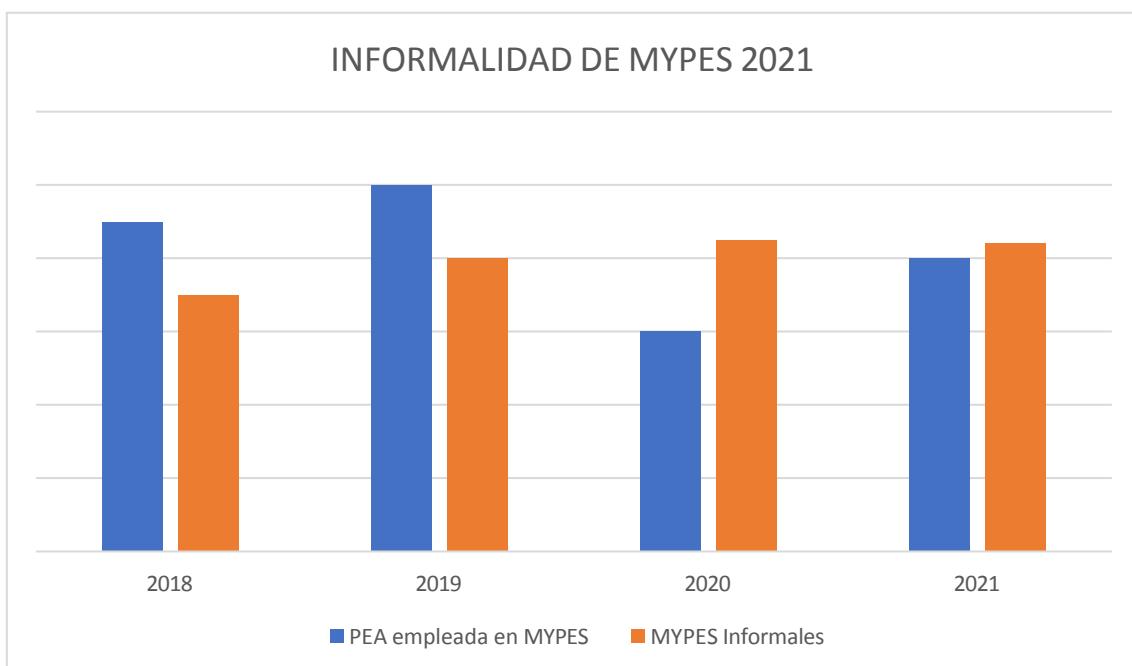


Tabla 4

