

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



**Implementación de mecanismos jurídicos ante la informalidad laboral de  
las empresas en el Perú a raíz de la crisis sanitaria**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

**Crysthel Alexandra Carrasco Labrin**

**ASESOR**

**Percy Orlando Mogollon Pacherre**

<https://orcid.org/0000-0002-1360-2647>

**Chiclayo, 2024**

**Implementación de mecanismos jurídicos ante la informalidad  
laboral de las empresas en el Perú a raíz de la crisis sanitaria**

PRESENTADA POR

**Crysthel Alexandra Carrasco Labrin**

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

**ABOGADO**

APROBADA POR

Ricardo Vicente Silva Peralta

PRESIDENTE

Guillermo Enrique Chira Rivero

SECRETARIO

Percy Orlando Mogollon Pacherre

VOCAL

## **Dedicatoria**

A mis padres, por su apoyo incondicional y por siempre creer en mí.

A mis hermanos, por ser mi ejemplo de esfuerzo y perseverancia.

A mis sobrinos, por ser el motivo que me impulsó a seguir avanzando.

A los que ya no están aquí, pero siempre estarán en mi corazón.

## **Agradecimientos**

A mis maestros, por sus enseñanzas a lo largo de mi carrera universitaria.

A mi asesor de tesis, por su apoyo en esta investigación.

A mis amigos, por compartir esta linda etapa conmigo.

## Artículo final Crysthel Carrasco Labrin

---

### INFORME DE ORIGINALIDAD

---

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

### FUENTES PRIMARIAS

---

1	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	estudiosarabes.org Fuente de Internet	<1%

---

## Índice

Resumen .....	6
Abstract .....	7
Introducción .....	8
I. Revisión de literatura .....	10
1.1. Antecedentes .....	10
1.2. Marco teórico .....	11
1.2.1. Derechos laborales frente a la informalidad .....	11
1.2.2. Informalidad laboral de las empresas.....	13
1.2.3. Teorías y enfoques de la informalidad .....	15
1.2.4. Crisis sanitaria.....	17
1.2.5. Desarrollo empresarial .....	18
II. Materiales y métodos.....	19
III. Resultados y discusión .....	21
3.1. Análisis de la informalidad laboral de las empresas, sus causas, consecuencias y su repercusión en la economía nacional en tiempos de pandemia.....	21
3.2. Mecanismos jurídicos que coadyuvarán al desarrollo empresarial fundamentado en la doctrina nacional e internacional .....	27
3.3. Propuesta de mecanismos jurídicos a implementarse ante la informalidad laboral de las empresas en el Perú a raíz del covid-19, alineado al desarrollo empresarial .....	30
Conclusiones .....	33
Recomendaciones.....	34
Referencias .....	35
Anexos.....	40

## Resumen

La presente investigación se centra en entender las causas y consecuencias que ha originado la informalidad laboral de las empresas en el Perú, siendo una de ellas la pandemia atravesada, y para la posible solución de este fenómeno social se han propuesto una serie de mecanismos jurídicos los cuales servirán para motivar a las empresas que permanecen aún en el sector informal a formalizarse y desarrollar sus actividades dentro del marco legal. Por tanto, al haberse identificado el problema, se tiene como aporte el poder desarrollar las posibles soluciones del mismo, tratándose de un tipo de investigación aplicada; además, para el desarrollo de la misma, se ha utilizado también una investigación de tipo documental, haciendo uso de doctrina nacional e internacional a través de textos, revistas, artículos e investigaciones predecesoras que servirán para cumplir con los objetivos propuestos en la investigación. Finalmente, el presente trabajo se desarrollará en tres capítulos; el primero abarcará el análisis de la informalidad laboral de las empresas, las causas, consecuencias y como repercute en la economía nacional en tiempos de pandemia; el segundo comprende al desarrollo empresarial desde el punto de vista de la doctrina nacional e internacional y como los mecanismos jurídicos coadyuvan a ello; y por último el tercero establecerá una propuesta de los mecanismos jurídicos a implementarse ante la creciente informalidad laboral de las empresas en el Perú a raíz del covid-19.

**Palabras clave:** Informalidad; pandemia; desarrollo empresarial

## **Abstract**

This research is focused on understanding the causes and consequences that have originated the labor informality of companies in Peru, one of them being the pandemic that has occurred, and for the possible solution of this social phenomenon, a series of legal mechanisms have been proposed, which will serve to motivate the companies that are still in the informal sector to formalize and develop their activities within the legal framework. Therefore, having identified the problem, it has as a contribution to be able to develop possible solutions to it, being a type of applied research; in addition, for the development of the same, a documentary type research has also been used, making use of national and international doctrine through texts, magazines, articles and predecessor research that will serve to meet the objectives proposed in the research. Finally, this work will be developed in three chapters; the first one will cover the analysis of the labor informality of the companies, the causes, consequences and how it affects the national economy in times of pandemic; the second one comprises the business development from the point of view of the national and international doctrine and how the legal mechanisms contribute to it; and finally the third one will establish a proposal of the legal mechanisms to be implemented in view of the growing labor informality of the companies in Peru as a result of covid-19.

**Keywords:** Informality; pandemic; business development

## Introducción

Las empresas son la base del desarrollo y de la economía de un país, y por tanto requieren de mecanismos que incentiven su formalidad, ello tiene como resultado establecer un empleo formal que beneficie a los trabajadores; sin embargo, en el Perú, sucede todo lo contrario. El problema que se presenta es la informalidad, éste no es un término desconocido, en Perú hace décadas existe un alto nivel de informalidad y a pesar de los intentos y regulaciones no se ha podido contrarrestar. Haciendo referencia a un tema en específico como es la informalidad laboral de las empresas, se ha evidenciado de forma más exorbitante con el brote del Covid-19, trayendo consecuencias no solo sociales y políticas, sino también económicas, siendo los principales afectados de esta última consecuencia, los trabajadores, los empresarios y el Estado.

La pandemia afrontada los últimos años ha sido causante del incremento de la informalidad laboral no solo en nuestro país, sino en varios países del mundo, impactando de forma distinta en cada uno de ellos. Particularmente, el Estado peruano para intentar frenar la pandemia atravesada desde el año 2020 estableció una serie de medidas y regulaciones, una de ellas fue el aislamiento social obligatorio, lo que llamamos comúnmente “cuarentena”, las personas no podían realizar actividades económicas como solían hacerlo normalmente, lo que llevó a la creación de negocios predominantemente informales. Aunado a ello, el desigual apoyo en el programa de Reactivación Económica impulsado por el Estado evidenciaba mayor favorecimiento al gran empresariado y no se ha ceñido a la asistencia de las Micro, pequeñas y medianas empresa, que en realidad concentran a la mayor parte de trabajadores afectados, lo que hace que estos trabajen de forma informal inclusive dentro de la empresa.

Sin embargo, es menester señalar que antes del inicio del Covid-19 ya existía cierto índice de informalidad, pero el estar inmersos en un panorama caótico en el ámbito económico, político y social hizo que todo lo avanzado se quede sin resolver. Lo mencionado tiene como consecuencia no garantizar los derechos laborales de los trabajadores dejándolos en un estado de desprotección; por ello, al no adoptarse medidas preventivas para la seguridad jurídica laboral del trabajador, éstos continuarían desprotegidos legalmente, y la consecuencia más gravosa es que el país continuaría en recesión económica por la poca captación de recursos.

Por consiguiente, en esta situación problemática, es necesario analizar la viabilidad de la implementación de mecanismos jurídicos ante la informalidad laboral de las empresas. Por ello, en la presente investigación se tiene como objetivo general: Establecer los mecanismos jurídicos que deberán implementarse ante la informalidad laboral de las empresas en Perú a raíz del Covid-19 alineado al desarrollo empresarial, estableciendo herramientas jurídicas más

flexibles para que las empresas formalicen a sus trabajadores sin tener mayores responsabilidades económicas, porque es una forma de incentivar al desarrollo empresarial.

Asimismo, la importancia de la presente investigación recae en que, la implementación de mecanismos jurídicos ayudará a hacer más eficiente a la entidad que tiene por función observar e inspeccionar el correcto cumplimiento de las normas laborales como es la Sunafil (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral), y también darle las herramientas a esta institución para que proponga con mayor énfasis la difusión de normas sobre dichas materias. Adicionalmente, a fin de poder alcanzar el objetivo general, se establecieron dos objetivos específicos: El primero es, analizar la informalidad laboral de las empresas, sus causas, consecuencias y su repercusión en la economía nacional; y el segundo, argumentar como los mecanismos jurídicos coadyuvarán al desarrollo empresarial fundamentado en la doctrina nacional e internacional.

De acuerdo a todo lo mencionado líneas arriba, y habiendo analizado la realidad de la informalidad laboral empresarial en el Perú actualmente, surge la siguiente situación problemática: A raíz del Covid-19: ¿Qué mecanismos jurídicos deberán implementarse ante la informalidad laboral de las empresas en Perú alineado al desarrollo empresarial?

En esta misma línea, para dar respuesta a la problemática planteada, surge la siguiente hipótesis: Si la pandemia enfrentada los últimos años ha sido causante del incremento de la informalidad laboral, entonces los mecanismos jurídicos a implementarse tienen como objetivo lograr la reducción de la informalidad laboral empresarial en el Perú, alineado al desarrollo empresarial.

Para finalizar, en el Perú actualmente se ha incrementado la informalidad laboral de las empresas a causa de la crisis sanitaria generando que los trabajadores no puedan gozar de los beneficios que sí gozan quienes están en empresas formales. Es por ello que, la presente investigación servirá como complemento teórico, debido a que está sustentada por doctrina en la materia, para a través del análisis poder visualizar los mecanismos que coadyuven al funcionamiento de la norma existente en materia laboral y empresarial.

## **I. Revisión de literatura**

### **1.1. Antecedentes**

Los antecedentes desarrollados en el presente trabajo coadyuvarán para el sustento de la investigación, porque mostrarán como a lo largo del tiempo el tema ha sido tratado por la doctrina nacional e internacional, de esta manera los avances presentados nos muestran como nuestro país y otros países han abordado el problema presentado. Se presentarán tesis nacionales e internacionales, siendo las siguientes:

Mora, L. (2021). En su tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil, titulada: “Efectos sociales del confinamiento y restricciones producidas por la pandemia por Covid-19 en las condiciones de vida de los trabajadores informales del sector La Florida, Guayaquil”, tiene como objetivo poder explicar cómo han manejado los comerciantes sus negocios durante el aislamiento social de la pandemia, siendo evidente que han tenido resultados negativos en sus negocios debido a la falta de consumidores, esto afectó también a su calidad de vida. Asimismo, por necesidad surgieron los negocios improvisados trayendo consigo la informalidad.

Lévano, A. (2021), en su tesis de maestría, Escuela de Postgrado Neumann –Perú, titulada: “El nivel de informalidad empresarial y el liderazgo de los emprendedores en Lima”, revela que el estudio de su investigación comprobó que los emprendedores tienen la voluntad de ser formales, siempre que haya apoyo del Estado porque enfatizan que es complicado y difícil realizar los trámites. Además, se tiene en cuenta que la informalidad empresarial ha constituido uno de los problemas en el país, agudizándose aún más con la crisis sanitaria en donde disposiciones gubernamentales han generado consecuencias.

Díaz, R. (2021). En su tesis de pregrado, Universidad César Vallejo- Perú, titulada: “Implicancias de la pandemia covid-19 en las relaciones laborales en la región de Arequipa”, explica que las medidas incorporadas por el Perú en el trance del estado de emergencia sanitaria han originado problemas en la mayoría de empresas, sobre todo a la micro y pequeña empresa, al no poder financiar sus créditos por la falta de mercado causado por el aislamiento de las personas. Además de manifestar que la pandemia afectó a todos los países de forma inesperada, y más a aquellos que no tenían medidas idóneas para contrarrestar la enfermedad. Es por ello, la toma de medidas extremas, las cuales lograron detener un poco la propagación del Covid-19, también detuvieron la economía del país lo que ocasionó pérdidas de empleo, y la migración de empleos formales a informales.

Nolberto, M. y Lavado, R. (2021). En su tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, titulada: “El desempleo y la informalidad durante la época de pandemia Covid-19,

en la región Huánuco-2020”, señalan que a nivel mundial el desempleo es común en de la vida diaria de las personas, aún más en Latinoamérica, a pesar de varios países han logrado acentuarse en su economía, en la actualidad no se ha logrado acabar con la informalidad o al menos atenuarla. Además, la palabra formalización ha sido utilizada por autoridades para tratar proyectos y propuestas, que ni a corto ni a largo plazo han resultado eficaces.

Fiestas, M. (2019), en su tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo –Perú, titulada: “Mecanismos jurídicos a implementarse para la formalización de las Mypes ante la reducción del 1% del impuesto general a las ventas”. En la tesis presentada, la autora manifiesta que, en el Perú, uno de los retos más grandes es reducir la informalidad, por ello es necesario poder buscar soluciones importantes no solo para aportar a la economía de nuestro país sino para reducir la pobreza y distintas desigualdades. Combatir la informalidad no es una tarea fácil, pero para contribuir al inicio del cambio, se quiere entonces de capacitaciones a los emprendedores, dotarlos de conocimiento y así puedan desarrollar sus actividades económicas con normalidad.

Silipú, B. (2018), en su tesis doctoral, Universidad ESAN – Perú, titulada: “Confianza del emprendedor en las instituciones públicas y el efecto en los niveles de informalidad empresarial”, menciona que entender la informalidad es importante para quienes deseen emprender, ser una empresa informal es una decisión netamente personal, es cierto que depende del emprendedor, pero existe mucho desánimo porque el Estado no brinda facilidades para reducir el nivel de informalidad. La confianza del emprendedor es un tema importante para la investigación del tema, porque diversos factores motivan que el emprendedor pierda la confianza en los entes públicos y por la misma razón son resistentes al pago obligatorio de tributos.

## **1.2. Marco teórico**

### **1.2.1. Derechos laborales frente a la informalidad**

Al hablar de informalidad laboral de las empresas es necesario también mencionar la repercusión de los derechos laborales de los trabajadores, derechos que no se cumplen de manera idónea por pertenecer a una empresa informal. Para Chanamé (2021) en la actualidad existen diferentes maneras de entender el Derecho Laboral, y esto sucede porque mientras el mundo avanza surgen diversos modelos de empresas y acceden al uso de tecnología informática para el funcionamiento de sus empresas adecuándola a su modelo empresarial.

Los derechos laborales se sitúan dentro del marco constitucional, pudiendo ubicarlos dentro del grupo de derechos sociales y económicos. Es así que, los estudiosos del derecho al hablar de derecho de trabajo y demás derechos que conllevan, los relacionan al rango constitucional (Chihuán, 2019).

La Constitución peruana actual, ha seguido validando el principio protector del derecho laboral mediante los artículos 22° y 23°, los cuales logran dar a entender que el derecho al trabajo sirve de base para la sociedad y el correcto desenvolvimiento de la persona, por tanto, el Estado debe priorizar garantizar las medidas adecuadas que tengan como finalidad la realización de la persona. (Toyama, 2005). Este compromiso del Estado de poder dar respuesta a las diversas formas de empleo que han ido manifestándose con el pasar del tiempo, incluye al trabajo informal. No obstante, es importante recalcar que la Carta Magna señala que el trabajo tiene dos dimensiones, es un deber y un derecho (Boza, 2021).

En el ámbito internacional, el Pacto Interamericano de Derechos Económicos, en uno de sus apartados establece que los Estados parte deben recoger las medidas idóneas para proteger el derecho de las personas al trabajo digno y que pueda elegir libremente. Por otro lado, uno de los instrumentos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), es la Resolución sobre Trabajo Decente y Economía Informal, del año 2002, menciona que, para impulsar el trabajo honrado, se deben eliminar todas las barreras de la informalidad, fomentando la protección e incorporación de las empresas y de los trabajadores pertenecientes a una economía informal, a que puedan adherirse a una formal. De esta manera, mediante la resolución precitada se busca mediante incentivos la formación de empresas nuevas dentro de una economía formal, esto conllevará a la creación de nuevos empleos (Boza, 2021).

En esta misma línea, Alma (2020) para poder encaminarse al cumplimiento de los derechos laborales y su validación, debe lograrse que el sector formal absorba al sector informal, esto tiene como objetivo que exista más cantidad de trabajadores que cuenten con sus derechos laborales básicos. Pero también hay que tener en cuenta que acabar con la informalidad no es una tarea fácil porque tiene diversas causas de acuerdo a la realidad actual.

De esta manera, una empresa formal debe asumir obligaciones laborales con los trabajadores, por ejemplo, los empresarios no colocan en planillas a los trabajadores porque además de pagarles un sueldo, deben asumir pagos adicionales. Ante esto, una pequeña empresa, no puede disponer de cantidades adicional porque recién está empezando dentro del mercado, es por eso que prefieren no formalizarse. La responsabilidad recae en las instituciones estatales a cargo de la legislación sobre la materia, éstas no logran adecuar las referidas normas

sobre formalidad que estén al alcance del emprendedor peruano, trayendo consigo su desaliento empresarial y contributivo.

### **1.2.2. Informalidad laboral de las empresas**

Para poder entender la informalidad empresarial, es importante partir desde sus orígenes, aunque de manera precisa es poca la información que se tiene sobre el origen de la misma, los autores que han tratado sobre la materia, de forma común señalan que, la informalidad surge con el impacto de la manufactura, la inmigración y los procesos de producción (Rodríguez & Dussán, 2018). Por consiguiente, Núñez (s.f.), nos menciona que la informalidad en nuestro país surge como resultado del desplazamiento del campo a la ciudad, la cual empezó aproximadamente en los años cincuenta y posteriormente fue elevándose por el fracaso de la reforma agraria y ulteriormente por la violencia senderista. (parr. 1). En esta misma línea, desde el punto de vista laboral, hace referencia a aquellos migrantes que se instalaron en el país, teniendo que buscar vender productos de forma ambulante, y formando sus propios negocios informales, no contando con la cantidad dineraria para una formalización, además no eran tomados en cuenta por el Estado. De esta manera, la informalidad tiene su origen desde los distintos fenómenos sociales que fueron apareciendo, no encontrando la manera de otorgar protección a los trabajadores en desventaja.

Aunado a ello, el impacto de la industrialización alteró y modificó el ambiente de las empresas, conllevando a que el uso de tecnologías sustituya el trabajo, trayendo como consecuencia la pérdida de empleo y con ello la desocupación. De esta manera se puede comprobar que las modificaciones que surgen en el mundo laboral, son efecto de los cambios que realiza una unidad de producción, ya sea en sus procesos de producción, o en la forma de gestionarla. Además, otra característica a tenerse en cuenta es que el sujeto actúa de modo razonable siempre en beneficio de sus intereses personales. Se verifica que lo mencionado no ha cambiado desde épocas anteriores respecto a la informalidad empresarial y el incremento por diversos factores sociales y políticos (Rodríguez & Dussán, 2018).

Por otro lado, conceptualizar la informalidad no resulta ser tan fácil porque se necesita una ardua tarea para poder señalar de manera precisa cuáles son sus causas, efectos y las soluciones para este fenómeno; por tanto, su definición tendrá distintos alcances dependiendo la forma como se ha manejado este tema en distintos países, de la mano con el desarrollo económico que tienen; si bien es cierto, no impacta de la misma manera en cada uno de ellos, si es un problema presente en todas las economías mundiales (Boza, 2021).

Sin embargo, algunos autores la definen como el conjunto de trabajadores, empresas y actividades que no guardan una correlación con el marco legal de la función económica, la cual no siempre refleja el desarrollo de los países emergentes (Saldarriaga, 2017). Ahora bien, la informalidad laboral empresarial, está relacionada con los empleos informales, porque una empresa informal es una unidad de producción donde operan trabajadores informales; por ello, los empleos informales cada vez incrementan debido a diversos factores y cambios en la economía nacional, el porcentaje elevado de empleos informales altera a los ingresos fiscales, porque el ser informal implica no pagar tributos o impuestos de la manera correcta (Chávez, 2019).

En correlato, para el INEI (2019), la informalidad desde el punto de vista administrativo, es toda entidad, ya sea persona natural o persona jurídica, que opere en el mercado sin haberse registrado y sin contar con un RUC (Registro Único de Contribuyente).

De acuerdo a las diversas normas emitidas todos años en materia laboral por parte del Estado, se precisa que su aplicación solo ha servido para el sector formal, así como a un pequeño grupo del empresariado peruano que son empresas que poseen más de diez trabajadores, siendo este tipo de empresas minoritarias en el Perú (Ulloa, 2021).

Pérez (2018) señala que una manera de motivar a las empresas a formalizarse, a través de incentivos y disminución de las cargas tributarias en especial para quienes recién se incorporan al mercado, debido a que los sobrecostos laborales y la burocracia, los desalientan. Por consiguiente, es importante hacer uso de la tecnología la cual servirá para brindar capacitaciones y estar más cerca del emprendedor.

Teniendo en cuenta lo mencionado, la informalidad es un tema que ha surgido con anterioridad pero que se mantiene hasta la actualidad, teniendo en cuenta datos estadísticos, en el Perú la mayoría de empresas informales son la mypes y revisando el ordenamiento jurídico peruano, encontramos la Ley 28015 “Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa”, que si bien desglosan una serie de medidas para incentivar la formalización, el empresariado aún no se motiva a hacerlo, y esto puede ser debido a una falta de capacitación tanto de los empresarios como de los trabajadores. Pero la normativa es dispersa y muchas veces alejada del empresario donde a través de su evaluación personal prefiere seguir teniendo una empresa informal. Debe existir en nuestro país incentivos idóneos donde los empresarios quieran acceder a la formalización, y cada vez más sean las empresas formales las que sigan coadyuvando a una buena economía nacional.

En adición, el trabajo informal en el Perú es un grave problema, a pesar que se ha intentado reducir con la implementación de algunos de estos regímenes especiales. La mayoría de

trabajadores está al borde del régimen laboral común, porque mantienen relaciones laborales informales (Sentencia 0027-2006-AI/TC, fundamento jurídico 57).

Por otro lado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), señala que cada país tiene enfoques diferentes para medir la informalidad y por ello las definiciones suelen ser diferentes generando debate sobre la explicación del término. Ante lo mencionado, la OCDE menciona algunas; por ejemplo, la informalidad puede referirse tanto al empleo informal o realizar actividades económicas no reconocidas dentro del marco legal; por tanto, no se logran regularizar.

En esta misma línea, en algunos países el sector informal se mide por negocios establecidos de manera no formal; otros se refieren a la cantidad de trabajadores que laboran en una empresa informal. En esta investigación, se realizarán una combinación ambos, es decir abordaremos el tema de las empresas informales y la consecuencia de las mismas que son los trabajadores con empleos informales, no gozando con los beneficios que se otorgan en un empleo formal.

En consecuencia, la informalidad empresarial es una realidad latente, por tanto, es importante tener en cuenta cómo se desarrolla, además de establecer una aproximación a los determinantes de la informalidad empresarial y además tributaria de las pequeñas empresas peruanas (Ábramo, 2021).

Respecto a la repercusión de la informalidad en la economía, Hernández y Mori (2020) señalan que una de las causas que afectan la economía de un país es la informalidad y su poco control, esto conlleva a que las actividades comerciales no se desarrollen de manera eficiente. Por tanto, la informalidad se convierte en un problema serio debido a los altos costos que se requieren para formalizarse.

### **1.2.3. Teorías y enfoques de la informalidad**

La informalidad, como bien se ha explicado es un término que por mucho tiempo careció de un concepto determinado debido a la existencia de diferentes tipos de economías y de empleos, no pudiendo encontrar en la doctrina la conformidad total de su definición. Ahora bien, mediante un estudio sistemático, existen teorías que logran explicar desde distintas perspectivas el surgimiento de la informalidad, para ello Sánchez y Chafloque (2019), nos señalan las siguientes:

Teoría dualista: Esta teoría señala que, tanto las empresas como los trabajadores informales se encuentran apartados de una economía formal, surgiendo el problema dual de formalidad-informalidad, coexistiendo en la sociedad. En consecuencia, el Estado pone en desventaja a las personas que trabajan en el sector informal, no pudiendo brindarle las garantías necesarias para

el correcto cumplimiento de los derechos laborales, derechos que sí tienen los que pertenecen al sector formal. Adicional a ello, para esta teoría, la informalidad se presenta como una forma de sobrevivencia para ciertos sectores, estrategia, aunque sea de manera irregular, brinda ingresos para aquellos que lo necesitan, un ejemplo de necesidad es no contar con un trabajo, y si no existe el mismo no genera ingresos para la subsistencia de la persona y su familia.

Por último, en relación al tema de investigación, esta teoría no se enfoca en las empresas informales y las regulaciones estatales; empero, brinda sugerencias para que los Estados pueden generar nuevos empleos, brindando créditos y servicios para el desarrollo de las empresas informales, las cuales son constituidas por grupos con capitales menores para empezar un negocio formal.

Teoría voluntarista: Esta teoría centra su enfoque en los empresarios informales, lo que la diferencia de la anterior es que en este caso empresarios y trabajadores sumergidos en el ámbito informal, tiene conocimiento de todo lo que atañe pertenecer a este sector, queriendo voluntariamente evadir las normas, así como el poco interés de colaborar con la recaudación de impuestos, porque examinan el costo de ser empresa formal, en contraposición con el beneficio que brinda serlo; en otras palabras, consideran que formalizar su empresa implica costos elevados y el contribuir mediante la imposición de un pago al erario estatal (tributos) le genera más gasto que el beneficio recibido por el Estado al realizar sus actividades empresariales dentro de lo legal. Por último, la teoría en mención precisa que, una empresa formal al cumplir con las normas deberá realizar los costos propios de la formalización encontrándose en desventaja frente a una empresa informal que no tendrá mayores gastos, lo cual tienen como consecuencia la formación de una competencia desleal.

Teorías estructuralista: Esta teoría, asevera que el mayor impulsador de la informalidad es un mercado competitivo, las empresas al constituirse formalmente acarrearán mayores gastos y lo que intentarán para competir con otras empresas, es reducir gastos como insumos y lo concerniente a la mano de obra, en otras palabras a reducir el personal de la empresa, lo que tendría como consecuencia que aquellos trabajadores desempleados busquen la forma de generar ingresos mediante negocios predominantemente informales, quedando al margen de la normativa sobre la materia. Por otro lado, el autor señala que se trataría de una respuesta del empresariado nacional ante el inminente avance de las empresas internacionales que van abarcando todo el espectro económico comercial, con mayor proporción en los países en vías de desarrollo.

Para Chen (2012), los defensores de esta teoría manifiestan como idea base que, tanto la economía formal e informal están correlacionadas; no obstante, las empresas y trabajadores

informales se encuentran supeditados a los intereses de una economía capitalista. Aunado a ello, la solución propuesta por esta teoría es que, el Estado reglamente fuertemente las relaciones comerciales que han surgido entre ambos tipos de economías.

Teoría legalista: La presente teoría relaciona la informalidad con los empresarios que deciden empezar sus negocios; empero, saben que para formalizarlos requiere realizar un procedimiento que demandará costos, no contando con el capital suficiente para asumirlos porque recién están ingresando al mercado. Por ello, las exigencias del Estado respecto a la formalización suponen un obstáculo difícil superar, teniendo como efecto que los microempresarios tomen la decisión de iniciar su propio negocio de manera informal. En correlato a lo mencionado, esta teoría señala al sistema de formalización como razón principal de la existencia de la informalidad empresarial y laboral, donde en algunos países resulta ser riguroso y burocrático, pero todo ello depende de las medidas establecidas por cada Estado. En conclusión, para los legalistas, son los gobiernos de cada país los que deben encargarse de facilitar la tramitación para la formalización de las empresas, procurando que los beneficios que reciban los empresarios por constituir su empresa dentro del marco legal sean mayores que los costos generados por su formalización.

#### **1.2.4. Crisis sanitaria**

La crisis sanitaria enfrentada los últimos años, no solo ha afectado al sector salud, sino también al sector económico y laboral, revelando de esta manera la escasa protección que tienen los grupos vulnerables, uno de ellos las empresas y trabajadores informales.

El Covid-19 ha logrado afectar a todos los países a nivel mundial, impactando de diferente manera en cada uno de ellos. Este virus no solo causó la muerte de miles de personas, sino también ha puesto en evidencia las deficiencias de cada país en el sector salud, educación y trabajo. Esta crisis enfrentada se muestra más evidente en América Latina que cuenta con países menos desarrollados (Cabezas, 2020).

La informalidad laboral refleja un problema real de la sociedad a nivel internacional, en el ámbito nacional, el Covid-19 ha coadyuvado a agravar este problema. La informalidad se muestra en mayor medida en los países que no han podido enfrentar la pandemia eficientemente, demostrando atraso económico (Lavado & Yamada, 2021).

En el Perú, la informalidad no se ha visto disminuida a lo largo del tiempo, por el contrario, a este fenómeno se le suma la crisis sanitaria enfrentada en los últimos años, adicional a ello, las medidas tomadas por los gobiernos de diferentes países incluyendo a Perú, como el aislamiento social, trayendo como efecto que las personas busquen la forma de generar ingresos

porque la mayoría perdió sus trabajos y no necesariamente un trabajo formal (Hernández & Mori, 2020).

Weller (2020) menciona que el efecto de la pandemia dentro de los mercados laborales tiende a ser más perjudicial en los trabajos realizados de manera informal. Sin embargo, la pandemia es una situación transitoria, porque quienes tienen empleos informales volverán a desempeñarse en lo mismo y cabe la posibilidad que logren integrarse a otros grupos de trabajo. Por ejemplo, los trabajadores formales pueden convertirse en informales por las consecuencias generadas por la pandemia en el ámbito laboral.

La informalidad empresarial siempre ha constituido uno de los problemas más álgidos en nuestro país desde hace décadas, agudizándose aún más en la etapa de la crisis sanitaria Covid-19, en donde los rigurosos aislamientos y medidas estatales han generado funestas consecuencias incrementando notablemente la informalidad laboral en el Perú en los últimos años.

### **1.2.5. Desarrollo empresarial**

El crecimiento sostenible de una empresa es parte del desarrollo empresarial la cual mediante un proceso de innovación el empresario y el personal afianzan sus habilidades y capacidades, para favorecer la productividad y eficacia de los recursos económicos de la empresa (Soto, 2021).

El éxito económico dentro del desarrollo empresarial no depende solo de la capacidad del empresario, sino un cúmulo de distintos componentes como el incremento económico, cultura de las empresas y el liderazgo de los emprendedores; finalmente, la gestión del conocimiento e innovación (Mieles et al., 2018).

Por otro lado, algunos autores confunden los conceptos de desarrollo empresarial y crecimiento empresarial, pero no son términos que significan lo mismo. En este sentido, según González (2014), el desarrollo empresarial se refiere a como el empresario y sus colaboradores siguen una serie de pasos para fortalecer sus habilidades y mejorar sus deficiencias, todo ello para el crecimiento de su empresa. Además, señala que el desarrollo se diferencia del crecimiento, porque éste último solo se refiere al aumento, mientras el desarrollo se caracteriza por la innovación. Además, para Rodríguez (2020) un factor que ha afectado al desarrollo empresarial de los empleadores han sido las medidas de confinamiento para evitar el contagio, perjudicando también al sector informal la falta de ayuda gubernamental. Se debe tener en cuenta también que la informalidad adolece de una base económica la cual le permita enfrentar problemas de fuerza mayor.

Es importante mencionar que una empresa para mantenerse vigente y perdurar dentro del mercado laboral debe abordar estrategias eficientes, las cuales le permitan lograr su desarrollo empresarial que abarca también el crecimiento de su empresa. Es menester señalar que la base de la economía del Perú son las micro, pequeñas y medianas empresas donde es importante abarcar su crecimiento y desarrollo permanente (Delfín, F. & Acosta, M., 2016).

El desarrollo empresarial es a lo que debe aspirar toda empresa, esto implica que las empresas no dejen de incentivarse y de actualizarse usando la tecnología. Pero todo este proceso que desarrolla una empresa para alcanzar sus fines necesita de una capacitación permanente para que pueda evaluar sus debilidades y fortalezas, tratando de superarlas. Es importante que las empresas que quieren operar en el mercado tengan en cuenta que el desarrollo de su negocio también debe ir ligado a la formalización del mismo, así podrá conseguir a corto y largo plazo su durabilidad en el mercado y no solo un pequeño surgimiento que se puede debilitar por medidas de fuerza mayor como en este caso es la crisis sanitaria.

Para Soto (2021), existen varios aspectos importantes que deben existir para tener un buen desarrollo empresarial, empezando por la constante capacitación de las personas pertenecientes a la empresa, lo mencionado conduce a la producción y distribución eficiente de los recursos financieros de la empresa para favorecerse en el ámbito o sector en el que desarrolle sus actividades. Aunado a ello, también es importante una cultura empresarial, esto significa que se ahonde en el tema los valores y prácticas éticas de quienes la dirigen y también de los trabajadores, para alcanzar la misión de la empresa.

Una de las características para un desarrollo empresarial exitoso, es el liderazgo, es decir, poder conectar los intereses de la empresa y también los intereses de quienes la hacen funcionar, esto tendrá como finalidad poder sobresalir en el mercado, diferenciándose de otras empresas. (Soto, 2021).

De esta manera, mediante las capacitaciones y el manejo de un buen líder, la empresa contará con nuevas formas de innovar, utilizando medios tecnológicos, permitiéndoles desarrollar de forma más rápida las actividades de la empresa y estar por delante de aquellas que no cuentan con las características mencionadas.

## **II. Materiales y métodos**

### **2.1. Paradigma**

En la presente investigación se utilizará el paradigma de tipo interpretativo. La finalidad de este método de investigación es una descripción por medio de ideogramas, de acuerdo a las características individuales que representan la investigación (Santos, 2010).

La informalidad laboral de las empresas a raíz del Covid-19 es una realidad, por ello se pretende realizar una explicación basándonos en datos establecidos por diversas fuentes donde se podrá apreciar el incremento de la informalidad en los años donde se ha enfrentado a la pandemia. Se hará uso de documentos y textos que brinden comprensión de la investigación, así como brindar las posibles soluciones al problema planteado.

## **2.2. Tipo de Investigación**

El tipo de investigación que realizaremos por el aporte, es aplicada. A este tipo de investigación se le nombra aplicada porque a través de la investigación, se han identificado problemas específicos que afectan a la persona y a la sociedad, surgiendo de ello una hipótesis para el desarrollo del mismo (Esteban, 2018).

Por consiguiente, por los objetivos propuestos, es de tipo aplicada porque tiene como finalidad analizar las causas y consecuencias que han generado el incremento de la informalidad laboral de las empresas en Perú a causa de la crisis sanitaria atravesada en los últimos años. Además de lo señalado, la presente investigación también es de tipo documental, porque se utilizará textos, revistas, artículos y otros documentos de doctrina nacional e internacional y de investigaciones predecesoras que servirán para cumplir con los objetivos propuestos en la investigación.

## **2.3. Estrategias e instrumentos**

Técnicas: Análisis de documentos.

Esta técnica mencionada se relaciona con el tipo de investigación documental, porque se analizará documentos, los cuales han servido para obtener información relacionado con el presente tema de informalidad laboral de las empresas

Instrumentos: Ficha de estado del arte

A través de la ficha de estado del arte se ha podido buscar, organizar e interpretar diferentes fuentes, pudiendo realizar un comentario del contenido principal del texto en relación con el tema de la informalidad laboral de las empresas en Perú y como ha afectado no solo en el ámbito nacional, sino también en la legislación comparada.

## **2.4. Tipos de fuentes**

### Tesis

Se ha utilizado seis (6) tesis en general, de las cuales una (1) es internacional y cinco (5) nacionales, estableciendo su relación con el tema del presente proyecto de investigación. Cada una de ellas ha servido para ampliar los conocimientos básicos y a la vez esenciales sobre la informalidad laboral de las empresas y como se ha visto incrementada por la crisis sanitaria, siendo base fundamental para desarrollar el presente trabajo.

## Doctrina

Se ha utilizado trabajos de investigación, ensayos y documentos elaborados por estudiosos del derecho laboral y el derecho empresarial, los cuales han servido de referencia para validar las distintas posturas por parte de estos doctrinarios, y las opiniones que de ellos surgen sobre el incremento de informalidad laboral, además de establecer medidas y cambios que deben hacerse para contrarrestar este fenómeno que ha ido avanzando cada vez más.

## Revistas y artículos

Las revistas y artículos han servido de ayuda para la sustentación de las bases teóricas y de las categorías conceptuales, la información obtenida de ellas guarda relación con los conceptos establecidos en el trabajo de investigación. Además, se ha podido obtener diversas críticas y opiniones donde cada autor establecía concretamente su forma de ver el problema, así como causas y consecuencias del mismo.

## **III. Resultados y discusión**

El siguiente capítulo tiene por finalidad, presentar los resultados obtenidos del análisis de la informalidad laboral de las empresas en el Perú, y como la pandemia ha logrado incrementarla, así como también las posibles causas de su origen y las consecuencias que repercuten en la economía nacional. Por consiguiente, se esbozará como influye la informalidad en el desarrollo de las empresas, haciendo uso de doctrina nacional e internacional, esto nos llevará a establecer los mecanismos jurídicos que coadyuvarán a contrarrestar la informalidad empresarial.

### **3.1. Análisis de la informalidad laboral de las empresas, sus causas, consecuencias y su repercusión en la economía nacional en tiempos de pandemia**

Analizar la informalidad laboral de las empresas desde las diversas teorías establecidas por los doctrinarios, es de suma importancia para entender este problema social desde el origen, ello nos llevará a sentar las bases del presente trabajo de investigación, para ver qué medidas pueden tomarse, teniendo en cuenta las causas y consecuencias que se desarrollarán, a la que diversos estudiosos del derecho y de la economía han establecido de forma unánime, más aún cuando la pandemia atravesada ha logrado incrementar la informalidad ya existente. Asimismo, se analizará como la informalidad ha venido influyendo en la economía peruana y como el factor de la crisis sanitaria ha agravado el sector económico.

#### **3.1.1. El incremento de la informalidad laboral de las empresas en tiempos de pandemia.**

En la actualidad, tratar el tema de la informalidad es muy complejo, debido a que a pesar de los intentos por contrarrestarla o reducirla, no se logra aún, continuando con la afectación indirecta a la población. En nuestro país, a lo mencionado, se suma un acontecimiento

importante a nivel mundial, la pandemia atravesada desde el año 2020, ocasionado el incremento de la informalidad por las medidas tomadas por el Estado, como son el aislamiento social obligatorio, teniendo repercusión en la economía nacional, la población carente de ingresos por las restricciones, y por la pérdida de sus empleos, se han visto en la necesidad de buscar una salida, lo que conllevó a la creación de más negocios informales.

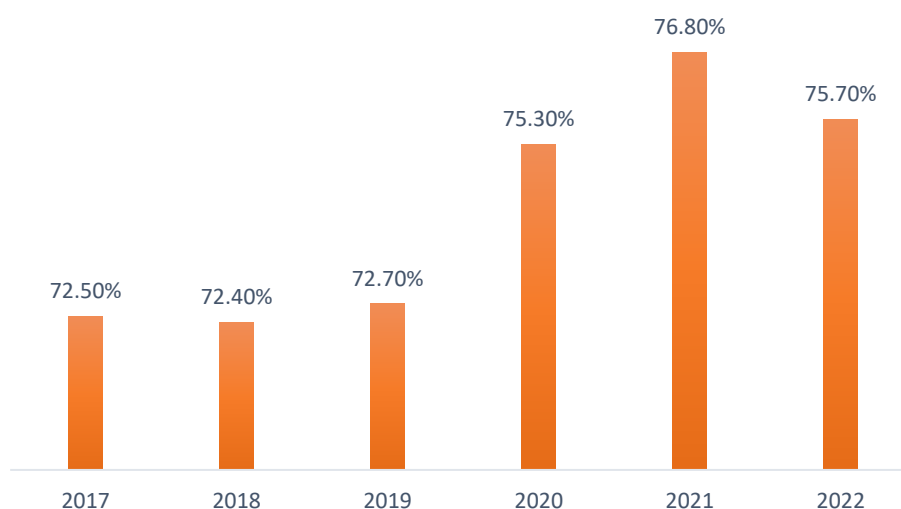
Lo mencionado guarda relación con el estudio realizado por Díaz (2021) considerado como antecedente del presente trabajo, indicando que las distintas medidas tomadas por las autoridades para mitigar el impacto del Covid-19, afectaron a las micro y pequeñas empresas formales, y teniendo cuenta que de por sí, por su estructura ya tienen algunas desventajas por la carencia de medios tecnológicos, muchas de ellas cerraron sus establecimientos de negocios, lo que generó que se suprima un gran número de empleos formales, teniendo como consecuencia el incremento del desempleo. Asimismo, de los estudios realizados por Mora (2021), siguiendo la misma línea del anterior autor, nos señala que las empresas en el Perú, no contaban con mecanismos de prevención para la crisis sanitaria enfrentada; por tanto, las empresas tomaban medidas como reducir el personal, despidos inoportunos o utilizaban algunas medidas laborales como, la suspensión perfecta de labores, o el teletrabajo; además, cabe señalar que el presente antecedente analiza dos motivos importantes en la época de la crisis sanitaria donde imperó el crecimiento de la informalidad. El primero se refiere al menoscabo de la economía nacional por el Covid-19, más allá del origen de este fenómeno, y el segundo motivo es el impulso y sacrificio del trabajador que se desempeña en el sector informal.

No es un hecho controvertido que la informalidad en el Perú ha existido desde hace muchos años, manteniendo un índice elevado de negocios informales, lo que conlleva a empleos de la misma condición; como se muestra en el presente gráfico, desde el año 2017, la informalidad es superior al 70%, y de ese porcentaje no se ha disminuido hasta la actualidad. En correlato, según la información establecida en el Observatorio de la Formalización Laboral, muestran cifras estadísticas del empleo formal e informal en el Perú, obteniendo los siguientes datos de la encuesta nacional de hogares: En el año 2019, donde no contábamos aún con enfrentar una crisis sanitaria, la tasa de empleo informal era de 72.7% a nivel nacional, un porcentaje elevado pero que se vio incrementado por la pandemia, siendo así que en el año 2020, el índice de empleo informal incrementó a 75.3% y en el año 2021 sigue incrementando a un 76.8%. Por ello, haciendo énfasis al tratamiento de la informalidad en el Perú, las autoridades siguen manteniendo sus mismos métodos y estrategias, pretendiendo imponer a la fuerza, el orden y la seguridad, pero se ha podido comprobar que no se han conseguidos buenos resultados. (Nolberto y Lavado, 2021).

A modo de conclusión, se pudo analizar cómo, a consecuencia de la pandemia atravesada desde el año 2020, ha logrado incrementar el porcentaje de informalidad ya existente, aunque desde hace mucho tiempo ya es elevada, la crisis sanitaria terminó por incrementar el índice de negocios predominantemente informales, continuando con un alto grado de informalidad hasta el año 2022, y que no nos sorprenda que esto continúe avanzando los años posteriores.

### **Figura 1**

*Incremento de la informalidad en el Perú.*



*Nota. Observatorio de la formalización laboral (2023)*

### **3.1.2. Causas y consecuencias de la informalidad laboral de las empresas.**

A lo largo del tiempo y a través de distintos estudios e investigaciones, se ha ido determinando cuáles serían las causas que conllevan a la informalidad, y es que cada vez aumentan, más aún cuando los países a nivel internacional han enfrentado una crisis sanitaria que ha coadyuvado a la informalidad. Para Loayza (2007) son las siguientes:

- **Mayores costos, y menores beneficios:** La informalidad se manifiesta cuando los costos para formalizarse y adentrarse en el marco legal son mayores a los beneficios que reciben por realizarlo, creando desmotivación para los empresarios porque no obtienen lo que esperan, por el contrario, tienen la idea de que si deciden formalizarse les traería más desventajas que ventajas.
- **Difícil procedimiento:** En esta misma línea, la misma autora sustenta que, para que una empresa sea formal conlleva a un procedimiento tedioso y costoso; por ejemplo, la retribución de los tributos, el cumplimiento de las leyes respecto a los beneficios laborales, el estipendio de los trabajadores y los sistemas de seguridad social, entre otros factores.

- Normativa legal opresiva: Pérez (2018), menciona que esto implicaría elevados gastos para la inscripción, además la existencia de una débil supervisión por parte del Estado en algunas economías, conllevando al desánimo de los emprendedores porque no tienen herramientas con más flexibilidad que les permita acceder a la formalización.
- Ausencia de una capacitación e información por parte del Estado: No existe una adecuada información sobre las ventajas que conlleva formalizar una empresa; en otras palabras, la poca información hace que los empresarios ignoren los beneficios que se otorgan.
- El bajo nivel de educación: Es menester señalar un aspecto importante, y es lo relacionado al nivel educativo de cada país, esto también es una causa del incremento de informalidad, debido a que si un país tiene un mayor nivel de educación ayudará a reducir el índice de informalidad al elevar la productividad del trabajo, haciendo más flexibles la normativa laboral siendo más beneficioso para las empresas, lo que conllevaría a incentivar la formalización.
- Crisis sanitaria: Uno de los efectos de la pandemia fue el aislamiento social obligatorio, medida extrema tomada para evitar el contagio del Covid-19, lo que hizo que la mayoría de negocios cerraran, generando desempleo, lo que conllevó a buscar una salida ante la crisis económica, creando negocios o empresas informales, coadyuvando la informalidad creciendo que ya atravesaba el Perú.

Por consiguiente, cada causa tiene sus consecuencias y en el caso de la informalidad laboral empresarial son preocupantes, porque generan perjuicio no solo para los trabajadores y empleadores, sino también para el Estado y la sociedad. La informalidad tiene como consecuencias las siguientes:

- Ausencia de protección social: Es evidente que aquellas empresas que realizan sus actividades en condiciones informales, no cumplirán con los beneficios laborales que debe otorgarse a cada trabajador, esto generaría el poco reconocimiento de sus derechos laborales.
- Desigualdad: Rabanal (2015) precisa que mediante estudios realizados el “Banco Interamericano de Desarrollo” estima que la informalidad en América Latina, tiene como consecuencia de hasta 25% en índices de desigualdad.
- Acceso limitado al crédito bancario: Las empresas informales no cuentan con un registro en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), esto quiere decir que, para una entidad financiera, es una empresa que no cuenta con

apoyo que garantice la continuidad del pago, teniendo como consecuencia el descenso en el rentabilidad y productividad de la empresa. Por otro lado, el trabajador de una empresa alejada de la formalidad corre la misma suerte, a diferencia de aquel que pertenece a un formal.

- Ausencia de un desarrollo empresarial: La informalidad tiene como consecuencias que las empresas no logren un buen desarrollo empresarial, debido a que ser parte del sector formal, les permite tener más oportunidades de financiamiento e inversión, aunque muchos emprendedores desconocen de los beneficios, no creyéndolo necesario; sin tener en cuenta que, para obtener un negocio próspero debe lograr el desarrollo empresarial.

En conclusión, habiendo desarrollado las principales causas y consecuencias, no resultaría extraño que, si no se realizan medidas para intentar reducir la informalidad, seguirán surgiendo cada vez más con el paso del tiempo; por ello, es importante la implementación de mecanismos adecuados que sirvan como base para el cambio, frenando las consecuencias y desventajas que trae consigo la informalidad.

### **3.1.3. La informalidad laboral de las empresas y su repercusión en la economía nacional.**

La informalidad impacta en la economía del Perú, y en esta misma línea también afecta a un adecuado desarrollo de las actividades realizadas por las empresas. Además, se debe dejar de lado el tema de la informalidad como un concepto cultural y verlo como un serio problema por los altos costos de la formalidad. Es menester señalar que, la economía peruana antes de enfrentarse a la crisis sanitaria ya tenía un alto nivel de informalidad; a pesar de ello, algunos analistas señalan que, actualmente la informalidad va en aumento y lo seguirá haciendo, porque conforme pase en tiempo existirán más personas que trabajen de forma independiente o que laboren en una empresa informal.

Es menester señalar que, en el Perú, se decretaron leyes respecto a las relaciones laborales, es ahí donde el Decreto Supremo N°001-96-TR, señala en su artículo 89° que el Estado dispondrá de forma anual, proyectos relacionados a promover el empleo en aquellos sectores que encuentren dificultades en ello. Empero, a pesar de ello aún no logra contrarrestarse este problema en el país, debido a que el índice de personas desempleadas es regularmente alto.

Aunado a la normativa relacionada al tema en cuestión, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala en su título IV, los programas de reconversión productiva para las empresas del sector informal urbano, prescribiendo su artículo 107° que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en

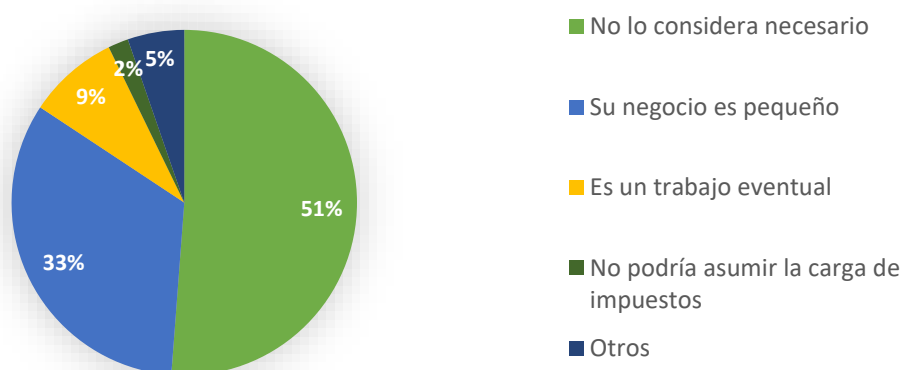
armonización con los Ministerios de Producción, deben fomentar la instauración de programas especiales establecidos para ayudar a que las empresas pertenecientes a sectores informales puedan convertirse a una formal, con la finalidad de coadyuvar a su productividad, y la capacidad que pueda tener la misma de generar más empleo.

En adición, el Perú alcanza una de las cifras más altas de la región; si bien, estos números están compuestos de diversos factores como el cierre de empresas y la crisis económica de los últimos dos años, se sabe que un gran porcentaje está directamente relacionada a la informalidad empresarial (Chau, 2022).

Ante lo mencionado, teniendo en cuenta el estudio sobre la informalidad por parte del Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP), tomando como datos estadísticos a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0,2022) en cooperación con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), obteniendo como resultado que, en el Perú, existen aproximadamente más de nueve millones de negocios, de los cuales más de cinco millones son informales, esto evidencia el índice tan elevado de empresas que no consideran indispensable registrar su negocio, el siguiente gráfico nos muestra cuales son los motivos que generan desánimo en el empresario para evadir la formalidad, siendo importante tomarlos en cuenta para establecer los mecanismos adecuados, por los que puedan acceder e incentivarse a trasladarse al sector formal.

### **Figura 2**

*¿Por qué los empresarios no registran su negocio?*



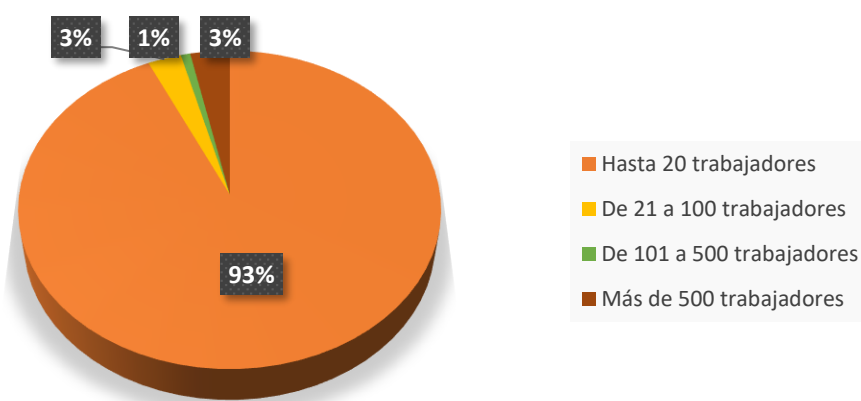
*Nota. ENAH0 – INEI (2023)*

Adicionalmente, siendo el tema principal, es menester analizar la informalidad laboral en base al tamaño de las empresas, para poder reconocer cuales son las empresas más afectadas por este fenómeno, es en ellas, en donde debe hacerse la mayor parte del trabajo, intentando contrarrestar este problema, teniendo en cuenta que mientras más pase el tiempo sin ejecutar un plan de acción, la economía nacional se verá más afectada posteriormente.

Efectivamente, el 93.1% de los trabajadores informales se encuentran en empresas de hasta 20 personas, es decir, las microempresas y las pequeñas empresas que cuenten con solo 20 trabajadores, son el sector donde la informalidad predomina sobre la formalidad. Es también importante señalar que, donde existe más índice de informalidad son en las empresas que tienen menos de un año de antigüedad con el 39 % y las empresas de uno a cinco años de antigüedad con el 28%.

### **Figura 3**

*Informalidad laboral por tamaño de empresa*



*Nota. ENAHO – INEI (2023)*

Luego del análisis, se logró comprobar a través de la doctrina y los datos estadísticos que, en los últimos años hubo un superávit de la informalidad laboral en las unidades productivas, debido a múltiples causas, siendo una de ellas la crisis sanitaria, que trajo consigo consecuencias graves para la economía peruana; por ello, si no se realizan medidas para intentar reducir la informalidad, seguirán surgiendo cada vez más consecuencias con el paso del tiempo.

### **3.2. Mecanismos jurídicos que coadyuvarán al desarrollo empresarial fundamentado en la doctrina nacional e internacional**

En el Perú, el desarrollo empresarial implica que las empresas deben orientar su negocio en la formación y capacitación constante de los trabajadores para que pueda mejorar la prestación del servicio, ello de la mano de nuevas tecnologías que ayuden al emprendedor a posicionarse en el mercado, porque actualmente nos encontramos en una era digital, donde el uso de la tecnología es común en las personas, utilizando el comercio electrónico para promocionar sus negocios mediante el marketing digital. Por ejemplo, durante de la crisis sanitaria, muchos negocios con espacios físicos tuvieron que innovar y buscar una solución ante la poca demanda de clientes, es ahí donde hacen uso de tecnologías, logrando contrarrestar los efectos del Covid-19. (Gutiérrez et al., 2022).

Otro aspecto importante para que una empresa logre el desarrollado empresarial, es el “microcrédito”, es decir el acceso de las empresas (en especial las micro, pequeñas y medianas) a financiamientos que puedan proporcionarle expandir su empresa, y así poder escalar, convirtiéndose la micro en pequeña; la pequeña en mediana, logrando de esta manera el crecimiento de su negocio y por ende el desarrollo empresarial. Empero, a pesar que el microcrédito no es la única herramienta para lograr que una empresa logre su desarrollo, si resulta relevante para que las nuevas empresas puedan operar, el acceder a créditos financieros les permitirá iniciar sus actividades sin haberle generado gastos elevados (Gómez et al; 2020).

Ahora bien, la concesión de un apoyo financiero suele otorgarse a empresas que estén constituidas formalmente, es muy difícil que una entidad bancaria financie un negocio informal, ese es una de las consecuencias de la informalidad que se ha mencionado en el capítulo anterior. Por ello, el acceso a créditos impulsará a las empresas a obtener el deseado desarrollo empresarial, permitiéndole utilizar los beneficios que se le presenten a lo largo del progreso de su negocio; en cambio, el no poder acceder a financiamiento, que en su mayoría son las empresas informales, tendrá como consecuencia un limitado desarrollo empresarial.

Por otro lado, García y Hernández (2002) hacen referencia a aquellas causas que imposibilitan el desarrollo empresarial de las empresas (Mipymes), identificando factores externos e internos, los cuales esbozaremos a continuación:

Factores externos: Están vinculados con el entorno en donde se desarrollan económicamente y el ámbito institucional al que pertenecen. Mencionando alguno de los factores tenemos, el alto grado de informalidad; la restringida entrada a servicios tecnológicos e informativos; la excesiva burocracia; y, por último, la disparidad en el acceso al financiamiento y servicios necesarios que aumenten la competencia.

Factores internos: Por otro lado, estos factores están relacionados con las características particulares de cada empresa; aquí se encuentran como limitantes al desarrollo empresarial, la insuficiente orientación a los empresarios, careciendo de enfoque empresarial para decidir como constituir su empresa; la inadecuada división de funciones dentro de la empresa y esto conlleva a los bajos niveles de productividad. Aunado a ello, otro limitante es la presencia de tecnología subdesarrollada y la ignorancia de mecanismos de dirección basadas a herramientas modernas.

Por consiguiente, es importante visualizar como definen el desarrollo empresarial en el derecho comparado, como elaboran estrategias para que las empresas tengan los medios

necesarios para superarse. Para ello, se ha tomado como referencia dos países cercanos al nuestro, como son Colombia y Ecuador.

Desde el punto de vista de Colombia, Acevedo (2016) señala que, es necesario que el Gobierno colombiano identifique las estrategias que deben utilizarse para un buen desarrollo de las empresas, entre ellas menciona que se deben adoptar mecanismos y modelos de la mano con las políticas públicas de acuerdo al modelo empresarial con la finalidad de lograr el mencionado desarrollo teniendo como referente a las empresas públicas y privadas, donde lo más importante es que se establezca una buena organización. En general, el desarrollo empresarial colombiano ha estado influenciado por políticas públicas, además de hechos internacionales pasados; tomando como referencia a la Segunda Guerra Mundial y la Guerra Fría, las cuales tuvieron como efecto la necesidad de cuidar la economía nacional y seguridad del país.

Actualmente, en Colombia se están realizando esfuerzos para promover el desarrollo empresarial mediante el uso de tecnología, con la finalidad de que los empresarios se vuelven innovadores para el crecimiento de su emprendimiento, todo ello apoyado en propuestas impulsando proyectos de alta calidad con el uso de herramientas tecnológicas que le permitirán ampliar su cartera de clientes. De esta manera, al promover un desarrollo empresarial mediante lo ya mencionado, Colombia buscará lograr una economía sostenible. (Acevedo, 2016)

Finalmente, todo impulso que brinda el Estado para el desarrollo empresarial tiene una conexión con el derecho; Colombia es un ejemplo de ello, a través del Congreso, se estableció la Ley 1014 en el año 2006, llamada Ley de Fomento a la Cultura del Emprendimiento, cuya misión es fomentar e incentivar la creación de emprendimiento mediante la creación de nuevas empresas; además uno de los componentes principales de esta ley, es vincular al sistema educativo y al empresarial, mediante el establecimiento de mecanismos que coadyuvarán a incrementar la economía del país.

Por otro lado, respecto al punto de vista de Ecuador, Miles et al. (2018) señala que, para lograr un desarrollo empresarial es importante tener en cuenta como ha ido evolucionando la tecnología; para esto, el comercio electrónico (también llamado e-commerce) sería la mejor opción para el crecimiento de una empresa. Esta estrategia innovadora en el mundo actual, siendo predominantemente tecnológico, ayudará a los emprendedores a afianzar su negocio y posicionarlo en el mercado a largo plazo; sin embargo, aunque varias empresas aún no han incursionado en el comercio electrónico, éste se ha intensificado en Ecuador, teniendo como implementado tecnologías a las empresas para un futuro prometedor, debido que el éxito y crecimiento de cada empresa hará que el país de desarrolle mejor económicamente.

Ahora bien, desde otra perspectiva teórica, por Rodríguez y Avilés (2020) muestran en su investigación que la creación de las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) en Ecuador, se desarrollaron producto de la recesión económica que atravesaba el país, tratando de reducir el desempleo. No obstante, aunque las Mipymes tengan un rol preponderante en la economía de Ecuador, existen obstáculos para su creación y desarrollo empresarial, uno de los cuales es la ausencia de liquidez para cubrir costos propios de la actividad empresarial; además el poco apoyo estatal y el escaso acceso a las tecnologías, impiden que el emprendedor pueda posicionarse en el mercado de manera estable. (Mendoza et al., 2021)

Por ello, resulta relevante para el crecimiento económico, no solo de Ecuador, sino de cualquier país, que se tome importancia al desarrollo eficiente de las Mypimes, empleando estrategias para alcanzar sus objetivos. (Sánchez et al., 2020).

A modo de conclusión, se ha logrado argumentar que los mecanismos jurídicos propuestos como lineamientos para el buen desarrollo de las empresas, lograrán que las mismas puedan establecer estrategias para incrementar su productividad. Si bien es cierto, a través de la crisis sanitaria, en el Perú, así como en países como Colombia y Ecuador, muchos negocios cambiaron su forma de desarrollarse, haciendo de la innovación y creatividad, siendo los mecanismos jurídicos los que deben adecuarse a las nuevas formas de negocio.

### **3.3. Propuesta de mecanismos jurídicos a implementarse ante la informalidad laboral de las empresas en el Perú a raíz del covid-19, alineado al desarrollo empresarial**

Los mecanismos jurídicos que se desarrollan tienen como finalidad coadyuvar al establecimiento de lineamientos que apoyen a los empresarios que, según la encuesta realizada precedentemente, se pueden colegir que la mayoría de ellos, señalan no considerarlo necesario o manifiestan que su negocio es pequeño; por tanto, no requieren tal formalidad. Al visualizar la problemática, tenemos como referente que existe un alto nivel de informalidad y un bajo nivel de incentivación por parte del Estado, es por ello que los mecanismos buscan sentar las bases para intentar reducir la imperante informalidad del Perú.

Ahora bien, se ha esbozado en el presente trabajo de investigación que, la pandemia enfrentada en el año 2020 ha sido una de las causas del incremento de la informalidad; aunque actualmente se ha logrado contrarrestar la enfermedad, ha dejado graves efectos no solo en nuestro sistema de salud, sino también en el ámbito económico. Es por ello que, si la pandemia enfrentada los últimos años ha sido causante del incremento de la informalidad laboral, entonces los mecanismos jurídicos que deberán implementarse ante la informalidad laboral de las

empresas en el Perú alineado al desarrollo empresarial serán los que se mencionarán a continuación.

El primer mecanismo es, incrementar la capacitación laboral haciendo uso de tecnología para incentivar a la formalización. Actualmente es importante el uso de herramientas flexibles que permitan al empleador (es decir, quién ya tiene su empresa, pero no formal); y a quién desea empezar su negocio desde cero, hacer uso de la tecnología a través de aplicativos móviles que permitan enseñar y capacitar desde el inicio de creación de una empresa y los pasos que conlleva lograr la formalidad de la misma. Además, es importante que a través del uso de la tecnología puedan favorecer al empleador la información resumida y necesaria para que conozca los beneficios que obtendría al optar por la formalidad de su empresa, teniendo la facilidad de acceder a programas de capacitación y asesoramiento, teniendo como finalidad mejorar la productividad y competitividad de la empresa, logrando un correcto desarrollo empresarial.

Por otro lado, el segundo mecanismo a desarrollarse es la simplificación normativa, ante ello, en el Perú existe normativa laboral referente a la formalización de las empresas que aún siguen perteneciendo al sector informal, pero se ha llegado a la conclusión a través de lo analizado que, las normas no están al alcance del ciudadano, lo que genera desánimo y desmotivación para realizar el trámite. A través de la simplificación se podrá lograr la reducción de la cantidad de leyes existentes, pudiendo concatenar lo más importante, en donde se establezcan una síntesis de la normativa logrando que pueda ser entendible para el emprendedor, generando ánimo en los mismos al ya no tener que revisar toda la normativa existente, siendo importante que pueda difundirse a través de las propias autoridades nacionales, regionales y locales.

El tercer mecanismo es el poder cambiar el enfoque punitivo por uno de acompañamiento y asesoramiento para fomentar la formalidad. Este mecanismo se sustenta en dejar de lado sancionar severamente a una empresa que por primera vez comete una falta o infracción, y en lugar de hacerle pagar una multa elevada, se debe ofrecer orientación para fomentar la formalidad, ello con la finalidad de asistir a los empresarios ya existentes y a los futuros, que puedan conocer y cumplir las normas, brindándoles la información necesaria y el asesoramiento para incentivar a la formalidad de su empresa. Por consiguiente, para fortalecer este mecanismo, se debe hacer uso de la educación y cultura tributaria, teniendo en cuenta que, muchos trabajadores y empresarios informales no tienen conocimiento de sus deberes tributarios; además, la educación como base permitirá que puedan crearse programas de concientización para el fomento de la formalización laboral y empresarial.

Y, finalmente, el cuarto mecanismo es hacer uso de los incentivos económicos para formalizar las empresas. El uso de los incentivos económicos tiene como objetivo, convencer

al empresario para formalizar su empresa, ello implica que el Estado brinde beneficios para motivar a las empresas u organizaciones a registrarse de manera legal en aras de cumplir con la normativa establecida.

Entre los incentivos económicos que pueden otorgarse a las empresas formales está, la reducción de impuestos, es decir, poder ofrecer a las empresas que, si optan por pertenecer al sector formal, tendrán reducciones en su tributación, lo que hace más atractiva a la formalidad, estableciendo una brecha entre aquellas que son informales, las cuales no podrán acceder a este beneficio. Por otro lado, otro incentivo sería poder proporcionar a las empresas créditos y préstamos con una tasa de interés beneficiosa, lo que ayudaría a la empresa (en especial a las Mipymes) a desarrollar su negocio, generando un capital para la misma, lo que permite expandirse en el mercado.

En síntesis, los mecanismos jurídicos buscan alentar a las empresas a formalizarse y desarrollar sus actividades dentro del marco legal existente, brindándoles un acompañamiento integral para que puedan conocer los beneficios que conlleva ser una empresa formal, no solo para ellas mismas, sino también para la economía nacional; teniendo como resultado el incremento de la recaudación fiscal y el buen desarrollo empresarial.

## Conclusiones

- La informalidad laboral de las empresas en el Perú es multicausal, siendo las principales causas de este fenómeno la existencia de altos costos y menores beneficios para la formalización, además de la falta de capacitación e información por parte del Estado lo que va relacionado al bajo nivel de educación, debido a que las personas que generan actividad económica no consideran necesario adentrarse al sector formal. Aunado a ello, la informalidad ha logrado incrementarse debido a la pandemia, generando consecuencias en detrimento de la economía nacional, como la ausencia de protección social y el escaso acceso a créditos bancarios; siendo importante realizar medidas para intentar reducirla, teniendo como objetivo frenar los efectos y desventajas que trae consigo la informalidad.
- El desarrollo empresarial es la finalidad a la que aspiran todas empresas del mundo, pero para ello necesitan herramientas adecuadas que ayuden a su superación, como son los mecanismos jurídicos, como la implementación de la capacitación laboral a través del uso de herramientas tecnológicas; así como brindar asesoramiento a los empresarios para la formalización de las nuevas formas de negocios desarrollados durante y después de la crisis sanitaria. De esta forma, los mecanismos jurídicos coadyuvan al desarrollo empresarial, logrando la productividad y competitividad de las empresas desde el punto de vista nacional e internacional; por ende, aspirar a un buen desarrollo, permitirá que las empresas puedan elaborar estrategias que permitan su permanencia en el mercado.
- El establecimiento de los mecanismos jurídicos sirve para motivar a las empresas que permanecen aún en el sector informal, habiéndose incrementado ello a raíz del Covid-19, a formalizarse y desarrollar sus actividades dentro del marco legal. Estos mecanismos son: Incrementar la capacitación laboral haciendo uso de la tecnología y de las herramientas necesarias para incentivar a los empresarios; la simplificación normativa; tener un enfoque de acompañamiento y asesoramiento al empresario y futuro empresario y hacer uso de incentivos económicos que generen en el empresario motivación para pertenecer al sector formal. Todo ello, permitirá animar al emprendedor y a los futuros emprendedores a tener un desarrollo empresarial dentro del ámbito legal, obteniendo beneficios para el desarrollo de sus actividades económicas.

**Recomendaciones**

- Se recomienda a la Sunafil (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) a tener en cuenta los mecanismos propuestos, sobre todo el tercer mecanismo referente a cambiar el enfoque punitivo, por uno de acompañamiento al empresario con la finalidad de promover la formalidad laboral, dejando de lado las multas elevadas y cambiarlas por capacitaciones y asesoramientos a quienes tengan su empresa y a quienes deseen tenerla en un futuro.
- Se recomienda al Estado, a tomar las medidas necesarias a través de las autoridades pertinentes en la materia, para incrementar el fortalecimiento de la formalidad laboral de las empresas, teniendo como finalidad el buen desarrollo empresarial de las mismas, repercutiendo en una economía nacional más estable.
- Se recomienda incentivar a los interesados en esta materia, a continuar investigando sobre la informalidad laboral de las empresas, y las futuras causas y consecuencias que puedan seguir teniendo en cuenta el dinamismo de la sociedad.

## Referencias

- Ábramo, L. (2021). *Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina*. Naciones Unidas Cepal [Archivo PDF]. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47406/S2100649\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47406/S2100649_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Acevedo, H. (2016). *El desarrollo empresarial en Colombia* [Maestría, Universidad Eafit]. [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11497/Hector\\_AcevedoBedoya\\_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11497/Hector_AcevedoBedoya_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Alma, M. (2020). Los derechos laborales en el Contexto de la Pandemia por Covid-19 [Archivo PDF]. <https://www.codhey.org/sites/all/documentos/Doctos/CIADH/XIIIConcursoEnsayoMH3.pdf>
- Boza, G. (2021). Informalidad y derechos laborales [Archivo PDF]. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-I-38-67.pdf>
- Cabezas C. (2020). Pandemia del COVID-19: Tormentas y retos. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 37(4). <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.374.6866>.
- Chanamé, J. (2021, octubre 19). *¿Qué es y qué estudia el derecho laboral?* LP. <https://lpderecho.pe/que-es-el-derecho-de-trabajo/>
- Chau, T. (2022, mayo 22). La informalidad de las empresas en el Perú continúa siendo un reto. <https://www.infobae.com/opinion/2022/05/21/la-informalidad-de-las-empresas-en-el-peru-continua-siendo-un-reto/>
- Chávez, O. (2019). *Factores determinantes en la economía informal del Perú* [Trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller en economía, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://repositorio.untrm.edu.pe>
- Chen. M. (2012). La economía informal: Definiciones, teorías y políticas, USA. *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing*. (WIEGO). [https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen\\_WIEGO\\_WP1.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf)
- Chihuan, K. (2019). *El principio de irrenunciabilidad con el cobro la de beneficios municipalidad sociales en distrital de Acoria 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica, Perú] <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2799>

- Decreto Supremo N°001-96-TR, Ley de Fomento al Empleo (26 de enero de 1996).  
[https://spijweb.minjus.gob.pe/wpcontent/uploads/2020/08/DECRETO\\_SUPREMO\\_001-96 TR.pdf](https://spijweb.minjus.gob.pe/wpcontent/uploads/2020/08/DECRETO_SUPREMO_001-96_TR.pdf)
- Delfín, F. & Acosta, M. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Revista científica pensamiento y gestión*, 40. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8810>
- Díaz, R. (2021). *Implicancias de la pandemia covid-19 en las relaciones laborales en la región de Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58874/D%c3%adaz\\_MRL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58874/D%c3%adaz_MRL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Fiestas Sampén, M.G. (2019). *Mecanismos jurídicos a implementarse para la formalización de las Mypes, ante la reducción del 1% del impuesto general a las ventas* [Tesis de bachiller, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe>
- García, J. & Hernández, M. (2002). Servicios de desarrollo empresarial y desempeño de las micro y pequeñas empresas en el Perú: El caso de confecciones y metalmecánica [Archivo PDF]. <https://cies.org.pe/investigacion/servicios-de-desarrollo-empresarial-y/>
- Gómez, M., Weller, J., Caballero, M., & Ravest, J. (2020). *Impacto de la crisis sanitaria del Covid-19 en los mercados laborales latinoamericanos*. Naciones Unidas Cepal [Archivo PDF]. <https://repositorio.cepal.org>
- Gómez, G., Herrera, L. & Suárez, Y. (2020). Impacto de los microcréditos en el desarrollo empresarial de las micro y pequeñas empresas en Perú: Reflexiones sobre la gestión de la micro, pequeña y mediana [Archivo PDF].  
[https://www.researchgate.net/publication/346406516\\_Impacto\\_de\\_los\\_microcreditos\\_en\\_el\\_desarrollo\\_empresarial\\_de\\_las\\_micro\\_y\\_pequenas\\_empresas\\_en\\_Peru](https://www.researchgate.net/publication/346406516_Impacto_de_los_microcreditos_en_el_desarrollo_empresarial_de_las_micro_y_pequenas_empresas_en_Peru)
- González Díaz, J. (2014). Aproximaciones conceptuales al desarrollo empresarial. *Revista Aglala*, 5(1). <https://doi.org/10.22519/22157360.894>
- Gutiérrez. J., Uribe, J., Chiroque, D., & Rey de Castro, D. (2022). Economía digital y su incidencia en el desarrollo empresarial del Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(14), 117-129. <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i14.2065>

- Hernández, J. & Mori, K. (2020). *Incremento de la informalidad en el Perú: causas y consecuencias en tiempos de Covid 19* [Trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller en contabilidad y gestión tributaria, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe>
- INEI. 2019. «Producción y Empleo Informal en el Perú». Instituto Nacional de Estadística e Informática. [https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1589/](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1589/).
- Lavado, P. & Yamada, G. (2021). Perú debate 2021: Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad. Centro de investigación de la Universidad del Pacífico [Archivo PDF]. [https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/15.\\_dp\\_empleo.pdf](https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/15._dp_empleo.pdf)
- Lévano, A.Y. (2021). *El nivel de la informalidad empresarial y el liderazgo de los emprendedores en lima* [Tesis de maestría, Escuela de postgrado Neumann]. <http://repositorio.epneumann.edu.pe>
- Ley N°28015, Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa. (3 de julio del 2003). <https://www.leyes.congreso.gov.pe/Documentos/Leyes/28015.pdf>
- Loayza, N. (2007). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú [Archivo PDF]. <https://www.bcrp.gov.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>
- Mendoza, J., Macías, G. & Parrales, M. (2021). Desarrollo empresarial de las mipymes ecuatorianas: Su evolución 2015-2020. *Revista Publicando*, 8(31), 320-337. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2253>
- Mieles, J., Albán, A., Valdospinm J. & Vera, D. (2018). E-commerce: un factor fundamental para el desarrollo empresarial en el Ecuador. *Revista científica ecociencia*, 5(1–17). <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.156>
- Mora, L.Y. (2021). *Efectos sociales del confinamiento y restricciones producidas por la pandemia por Covid-19 en las condiciones de vida de los trabajadores informales del sector La Florida, Guayaquil* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. [http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:U0jAmGp4vJ4J:scholar.google.com/+informalidad+laboral+en+pandemia+tesis&hl=es&as\\_sdt=0,5](http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:U0jAmGp4vJ4J:scholar.google.com/+informalidad+laboral+en+pandemia+tesis&hl=es&as_sdt=0,5)

- Nolberto, M. y Lavado, R. (2021). *El desempleo y la informalidad durante la época de pandemia Covid-19, en la región Huánuco-2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. [https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6583/TSO\\_C00121N77.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6583/TSO_C00121N77.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Núñez, A. (s.f). Origen y soluciones de la informalidad. *Revista Idee*, <https://www.revistaidee.com>
- Observatorio de la Formalización Laboral. (s.f.). Gob.pe. Recuperado el 14 de noviembre de 2022, <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/observatorio-de-la-formalizacion-laboral/>
- Pérez, C. (2018). *Definiciones y repercusiones de la informalidad*. Centro de investigación y negocios globales. <https://cien.adexperu.org.pe/wp-content/uploads/2018/07/Definiciones-y-Repercusiones-de-la-Informalidad-DT-2018-01.pdf>
- Rabanal, M. (2015). *La Informalidad y su Incidencia en la Evasión Tributaria de los Comerciantes del Mercado de Caquetá del año 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe>
- Rodríguez, (2020). La informalidad: revisión desde sus orígenes hasta los impactos de la pandemia. <https://repository.ucatolica.edu.co>
- Rodríguez, R. & Aviles, V. (2020). Las PYMES en Ecuador. Un análisis necesario. *Revista Digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 191-200. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.337>
- Rodríguez & Dussán (2018). La informalidad empresarial, evolución literaria que denota un fenómeno complejo. *Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*. 3(8). DOI: [10.23857/pc.v3i8.655](https://doi.org/10.23857/pc.v3i8.655)
- Saldarriaga, M. (2017). Informalidad. *Revista Moneda*: 34-38. <https://docplayer.es/56544665-Nformalidad-monedainformalidad-monedan-169-miguel-saldarriaga.html>.
- Sánchez, I., Benítez, F., Moscoso, A. y Muñoz, M. (2020). Desarrollo sostenible en las Mipymes de Ecuador y su impacto en el consumidor. *Cumbres*, 6(1), 33-42. <https://doi.org/10.48190/cumbres.v6n1a3>

- Sánchez, M. y Chafloque, R. (2019). *Informalidad laboral en el Perú: Un mapa nacional basado en ENAHO*. Fondo Editorial: Lima.
- Santos, Y. (2010). ¿Cómo se pueden aplicar los distintos paradigmas de la investigación científica a la cultura física y el deporte?. *Revista de ciencia y tecnología en la cultura física*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6174061>
- Sentencia N°. 00027-2006 (Ica). (21 de noviembre de 2007). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00027-2006-AI.html>
- Silipú, B.L (2018). *Confianza del emprendedor en las instituciones públicas y el efecto en los niveles de informalidad empresarial. Evidencia de micro y pequeñas empresas del Perú* [Tesis doctoral, Universidad Esan]. [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1465/2018\\_MAICA\\_16-1\\_04-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1465/2018_MAICA_16-1_04-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Soto, A. (2021, 08 de octubre). *¿Qué es desarrollo empresarial? - Principales características*. <https://blog.appxolot.com/desarrollo-empresarial/>
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Toyama, J. (2005). *Instituciones del derecho laboral* (2ed). Gaceta Jurídica: Lima.
- Ulloa, D. (2021), Cambiar a propósito del covid-19 régimen laboral de la actividad privada en el Perú: confirmación de un fracaso. *Revista Laborem*, <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/12/Laborem25.pdf>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del Covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales* [Archivo PDF]. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)

## Anexos

### a) Matriz de consistencia

TESISTA: CRYSTHEL ALEXANDRA CARRASCO LABRIN	
ORIENTADOR: PERCY ORLANDO MOGOLLÓN PACHERRE	
LINEA DE INVESTIGACIÓN: FAMILIA, ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS	
TITULO: Implementación de mecanismos jurídicos ante la informalidad laboral de las empresas en el Perú a raíz de la crisis sanitaria.	
PROBLEMA: A raíz de la crisis sanitaria: ¿qué mecanismos jurídicos deberán implementarse ante la informalidad laboral de las empresas en el Perú alineado al desarrollo empresarial?	
<b>CATEGORIAS CONCEPTUALES</b>	
Informalidad laboral de las empresas	Desarrollo empresarial
Crisis sanitaria	
<b>OBJETIVOS</b>	
GENERAL: Establecer los mecanismos jurídicos que deberán implementarse ante la informalidad laboral de las empresas en el Perú a raíz del covid-19, alineado al desarrollo empresarial	
<b>ESPECIFICOS</b>	Analizar la informalidad laboral de las empresas, sus causas, consecuencias y su repercusión en la economía nacional
	Argumentar como los mecanismos jurídicos coadyuvarán al desarrollo empresarial fundamentado en la doctrina nacional e internacional
<b>APORTE</b>	
Los mecanismos jurídicos que deberán implementarse ante la informalidad laboral de las empresas en el Perú a raíz del covid-19, alienado al desarrollo de las empresas	
<b>HIPÓTESIS</b>	
Si la pandemia enfrentada los últimos años ha sido causante del incremento de la informalidad laboral, entonces los mecanismos jurídicos que deberán implementarse ante la informalidad laboral de las empresas en el Perú alineado al desarrollo empresarial son:	
a. Incrementar la capacitación laboral haciendo uso de tecnología para incentivar a la formalización.	
b. Simplificación administrativa	
c. Cambiar el enfoque punitivo por uno de acompañamiento y asesoramiento para fomentar la formalidad	
d. Incentivos económicos para formalizar las empresas	

## b) Tabla de contenidos

<b>OBEJTIVOS</b>	<b>ESQUEMA DE RESULTADOS</b>
<p>Analizar la informalidad laboral de las empresas, sus causas, consecuencias y su repercusión en la economía nacional en tiempos de pandemia</p>	<p><b>3.1. Análisis de la informalidad laboral de las empresas, sus causas, consecuencias y su repercusión en la economía nacional en tiempos de pandemia.</b></p> <p>3.1.1. El incremento de la informalidad laboral de las empresas en tiempos de pandemia.</p> <p>3.1.2. Causas y consecuencias de la informalidad laboral de las empresas.</p> <p>3.1.3. La informalidad laboral de las empresas y su repercusión en la economía nacional.</p>
<p>Argumentar, como los mecanismos jurídicos coadyuvarán al desarrollo empresarial fundamentado en la doctrina nacional e internacional</p>	<p><b>3.2. Mecanismos jurídicos que coadyuvarán al desarrollo empresarial fundamentado en la doctrina nacional e internacional.</b></p>
<p>Establecer los mecanismos jurídicos que deberán implementarse ante la informalidad laboral de las empresas en Perú a raíz del Covid-19, alineado al desarrollo empresarial</p>	<p><b>3.3. Propuesta de mecanismos jurídicos a implementarse ante la informalidad laboral de las empresas en el Perú a raíz del Covid-19, alineado al desarrollo empresarial.</b></p> <p>3.3.1. Incrementar la capacitación laboral haciendo uso de tecnología para incentivar a la formalización.</p> <p>3.3.2. Simplificación administrativa.</p> <p>3.3.3. Cambiar el enfoque punitivo por uno de acompañamiento y asesoramiento para fomentar la formalidad.</p> <p>3.3.4. Incentivos económicos para formalizar las empresas.</p>